

Négociation collective et égalité au travail

Adelle BLACKETT* et Colleen SHEPPARD**

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹ adoptée en 1998 ne pouvait pas être plus claire: «la reconnaissance effective du droit de négociation collective» et «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession» (BIT, 1998, article 2 *a*) et *d*)) sont deux éléments essentiels du mandat de justice sociale confié à l'OIT (BIT, 1919) et de son projet de «travail décent» (BIT, 1999; Egger, 2002). A ce titre, ils sont au nombre des quatre principes fondamentaux que les Membres de l'OIT ont «l'obligation [...] de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi» (BIT, 1998, article 2). Principes immuables inscrits dans la Constitution de l'OIT, ils correspondent à des normes solides d'inspiration démocratique et égalitaire qui mettent en avant l'importance capitale pour les travailleurs de pouvoir faire valoir leurs droits, et sont inscrits dans la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Depuis des générations, ces deux principes ont été interprétés et appliqués de manière dynamique sous la supervision du BIT (Maupain, 1999; Swepston, 1998). Avec l'adoption de la Déclaration, ces deux principes sont réaffirmés comme prioritaires par l'OIT et ses Membres «dans une situation d'interdépendance économique croissante» (BIT, 1998, Préambule, paragr. 7) car ils sont essentiels pour faire valoir une conception du «développement durable», selon laquelle les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement (*ibid.*, paragr. 3; Sen, 2000b; Langille, 1999; BIT, 2004)².

* Professeure adjointe, Faculty of Law and Member, Institute of Comparative Law, McGill University; courriel: adelle.blackett@mcgill.ca. ** Professeure associée, Faculty of Law and Member, Institute of Comparative Law, McGill University; courriel: colleen.sheppard@mcgill.ca.

¹ Ci-après la Déclaration de l'OIT.

² Il convient de faire observer que le Préambule de la Constitution de l'OIT de 1919 fait également référence à l'importance particulière du principe d'égalité dans l'emploi et souligne qu'il est urgent d'appliquer ce principe.

Cela fait longtemps que l'OIT s'est engagée à promouvoir la négociation collective et à éliminer la discrimination, mais ce n'est que récemment qu'il a été décidé d'examiner les liens existant entre ces deux principes en mettant surtout l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes (BIT, 2003, p. 101). La Déclaration de l'OIT n'établit pas de hiérarchie entre la négociation collective et l'égalité, mais elle met en avant ces principes par rapport à l'ensemble des normes du travail. Compte tenu de l'intégration transnationale en cours et de la remise en question des structures traditionnelles de la réglementation du travail, il est maintenant temps d'examiner les liens complexes entre ces deux principes et droits fondamentaux, ainsi que leur évolution.

Nous commencerons par la constatation suivante: bien que la convention n° 98 ait été ratifiée à une majorité écrasante, la reconnaissance effective du droit de négociation collective n'est que virtuelle pour la grande majorité des travailleurs. A l'échelle mondiale, les travailleurs qui bénéficient d'une représentation libre et équitable pour défendre leurs droits, exprimer leurs besoins et faire valoir leurs intérêts collectifs sont une minorité. L'inégalité d'accès à la négociation collective montre à quel point les modèles dominants de la négociation collective ont été incapables d'appréhender la pluralité des structures du travail, notamment dans l'économie informelle et les pays en développement. En outre, les modèles postfordistes mettent à mal les fondements des relations professionnelles établies au XX^e siècle.

Ce premier point est important. Il s'agit de rappeler que, même si la notion de travail décent, telle que l'a définie l'OIT, s'applique à tous les travailleurs, la reconnaissance effective du droit de négociation collective est un «bien» qui, pour beaucoup de travailleurs, n'est encore qu'une aspiration. Dans un nombre limité de pays, la négociation collective est le principal moyen de définir les conditions d'emploi; à l'autre extrémité du spectre, seul un petit nombre de travailleurs a accès à la négociation collective. Le plus souvent, ceux qui ne peuvent pas exercer leur droit de négociation collective de manière effective appartiennent à des catégories victimes d'une discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion et l'ascendance nationale, motifs énumérés dans la norme fondamentale de l'OIT, la convention n° 111.

L'inégalité d'accès à la représentation collective soulève donc un double problème: le caractère effectif de la négociation collective et l'aggravation possible des inégalités dont sont victimes les catégories de la population cibles de discriminations. Par conséquent, l'inégalité d'accès à la représentation collective constitue une remise en question fondamentale des arguments avancés en faveur de la négociation collective, en particulier si les mécanismes en jeu favorisent les travailleurs les plus privilégiés au détriment des autres.

Nous examinons, dans le présent article, la coexistence difficile entre l'égalité au travail, prise au sens large, et la reconnaissance du droit de négociation collective dont la Déclaration de l'OIT souligne avec force qu'elle doit être «effective». D'aucuns diront que, du fait de leur application à divers contextes sociaux, les cadres de négociation collective ont bien une incidence sur l'égalité; en fait, le choix d'un cadre de négociation collective peut être de la plus haute importance pour déterminer s'il est possible de supprimer les obstacles systémiques à l'égalité d'accès à la négociation collective. En outre, dans un monde intégré de plus en plus complexe, il faut tout particulièrement veiller à promouvoir de nouveaux cadres de dialogue social permettant aux groupes traditionnellement marginalisés ou exclus d'être représentés.

Dans le présent article, nous analysons également des situations dans lesquelles les travailleurs exercent effectivement leurs droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective, afin d'examiner un autre aspect de l'articulation entre le droit fondamental à l'égalité et le principe d'égalité, à savoir les rapports entre la négociation collective, mécanisme utilisé majoritairement pour la gestion des relations professionnelles, et les groupes, structurellement en position «minoritaire», en quête d'égalité. Nous envisageons la possibilité, controversée mais réelle, que l'un des principes fondamentaux puisse, dans les faits, faire obstacle à la reconnaissance effective de l'autre. Quelle que soit cette possibilité, nous concluons que la négociation collective, dont la raison d'être est profondément enracinée dans les notions de justice sociale, d'égalitarisme, de participation démocratique et de liberté, a de grandes chances de renforcer l'égalité. Toutefois, pour que cette possibilité se concrétise, la négociation collective doit reposer sur la volonté manifeste de la part des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité, volonté qui doit se traduire non seulement dans les conventions collectives, mais aussi dans les modalités de la «représentation», et la manière dont les négociations se déroulent.

Enfin, dans la mesure où l'Etat privilégie la négociation collective comme moyen d'ordre privé pour régir les relations d'emploi et de travail, il a un rôle essentiel à jouer pour faire en sorte que la négociation collective renforce l'égalité au lieu d'y faire obstacle. Dans la dernière partie du présent article, nous nous référons à la littérature sur les relations professionnelles, relative à l'opposition entre secteur public et secteur privé, en soulignant le caractère pluraliste des relations de travail qui permettent, grâce à certains mécanismes mis en place par l'Etat, aux partenaires sociaux de s'accorder sur le régime du travail; nous soulignons aussi la nécessité de créer un cadre réglementaire qui favorise l'accès à la négociation collective et fixe des critères pour interdire les négociations collectives discriminatoires et faire place à des méthodes de participation à ces négociations propices à l'égalité.

L'inégalité d'accès à la négociation collective

L'inégalité d'accès à la négociation collective est un obstacle à l'égalité. Cette conception globale de l'égalité prend appui sur les convictions profondément égalitaires qui caractérisent la recherche constante de justice sociale dans le monde du travail. Cette conception est également axée sur l'objectif de la protection contre la discrimination³, à savoir affirmer que tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits. Donc veiller à ce que l'égalité, dont le caractère fondamental est reconnu dans le cadre normatif de l'OIT, et au-delà, soit aussi une réalité pour les travailleurs. Compte tenu du mandat énoncé dans la Constitution de l'OIT et son corpus normatif, il faut tendre vers cet objectif, pour tous les travailleurs, affirmant ainsi qu'ils sont égaux en droits et en dignité. L'inégalité d'accès à la négociation collective constitue un obstacle majeur à l'égalité que l'OIT et ses Etats Membres affirment dans la Déclaration.

Les exclusions inhérentes au modèle fordiste

Dans les dispositifs mis en place pour donner effet au droit de négociation collective, certaines catégories de travailleurs ne faisant pas partie du modèle dominant ont été oubliées, ou tout simplement exclues. Cette forme de discrimination est systémique en ce sens qu'elle est enracinée dans les pratiques, politiques ou règles sociales et institutionnelles. Avec l'évolution du modèle dominant, les inégalités se sont creusées car les mesures prises pour rendre la négociation collective efficace n'ont pas tenu compte du fait que les entreprises sont de plus en plus multiformes. De plus, les travailleurs exclus du champ d'application de la négociation collective appartiennent en général à des groupes qui sont traditionnellement exposés à une discrimination fondée sur la race, le sexe, un handicap ou d'autres motifs, et qui est condamnée par la loi.

La plupart des systèmes de négociation collective mis en place et améliorés tout au long du XX^e siècle visaient avant tout à établir un cadre réglementaire au sein des entreprises industrielles. En règle générale, les mécanismes de négociation collective reconnaissent, à divers degrés, la liberté syndicale (souvent inscrite dans les constitutions nationales), et notamment la protection des travailleurs syndiqués contre les repréailles. Cette reconnaissance s'appuie souvent sur des mécanismes visant à inscrire la négociation collective dans la loi (ou, dans les traditions volontaristes, à lever la présomption de leur illégalité, telle qu'elle existe en *common law*). Cette légalisation de la négo-

³ Cette interprétation est prescrite par l'article 31 de la Convention de Vienne sur le droit des traités entre Etats et organisations internationales ou entre organisations internationales, 21 mars 1986.

ciation collective peut intervenir à plusieurs niveaux et être différente en fonction du mode de production. Elle peut intervenir à l'échelle de l'entreprise, de la branche ou du pays et, plus récemment (à titre exceptionnel), au niveau transnational ou régional (Moreau, 2002, pp. 391-392). Qu'ils reposent sur des négociations collectives décentralisées fondées sur une participation démocratique des travailleurs à l'échelle de l'entreprise, ou sur des négociations plus centralisées qui favorisent une conception plus globale de la citoyenneté sociale, les systèmes de négociation collective qui ont fini par prévaloir se rattachent généralement au modèle fordiste.

La théorie générale du fordisme est bien connue; nous ne nous appesantirons donc pas ici sur cette question⁴. Le fordisme est associé à la production de masse dans de grandes entreprises, qui a donné naissance à un modèle de salariat dans l'industrie. Associé à l'organisation scientifique du travail, le taylorisme, il a conduit à une déqualification professionnelle car il était possible de subdiviser un processus de production, quel qu'il soit, en différentes tâches répétitives individuelles que la plupart des travailleurs étaient en mesure d'exécuter. L'exécution de ces tâches pouvait être chronométrée et surveillée par les employeurs le long d'une chaîne de montage. Etant donné que, selon toute probabilité, les employeurs embauchaient des ouvriers pour travailler dans une usine située dans le pays auquel la production était destinée, les travailleurs étaient aussi, pour la plupart, des consommateurs. Les employeurs avaient donc intérêt à rémunérer correctement les travailleurs et à augmenter régulièrement leur salaire pour leur permettre ainsi d'acheter les produits qu'ils fabriquaient. Les travailleurs avaient également besoin de temps libre pour acheter et consommer les produits. Ces avantages associés au travail salarié se sont trouvés consolidés par les politiques macroéconomiques keynésiennes favorables à la création de l'Etat-providence. Les politiques économiques libérales devenaient sans cesse plus prégnantes sur les sociétés (Polanyi, 1983; Ruggie, 1982).

Il est de plus en plus fréquemment admis que, même au plus fort de l'industrialisation, les modèles s'inspirant du fordisme ne pouvaient pas prendre en compte toutes les formes d'organisation du travail. Certains mécanismes réglementaires, notamment le système de relations professionnelles prévalant aux Etats-Unis et au Canada, dans la tradition de la loi Wagner, prévoyait que certaines catégories de travailleurs ne pouvaient tout simplement pas jouir de la liberté syndicale ni du droit de négocier collectivement. Les ouvriers agricoles et les employés de maison étaient systématiquement exclus, car on partait du principe que leurs travaux, «de par leur nature», n'entraient pas dans le

⁴ Pour un examen des trois piliers du fordisme du point de vue de l'école de la régulation, voir Lipietz (1994), pp. 341-342.

modèle industriel, ce qui devait parfois être pris au sens littéral étant donné qu'il n'y avait pas de *lieu de travail* industriel⁵. D'une certaine façon, cette exclusion «naturelle» est comparable à l'exclusion qui existe, de fait, dans les petites entreprises, où il est généralement très difficile aux travailleurs de se syndiquer (Olney, 1996) et qui emploient souvent un grand nombre de personnes appartenant à des groupes traditionnellement marginalisés. Il est révélateur aujourd'hui de voir que de nombreuses catégories exclues n'ont pas la possibilité d'exercer de manière effective leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective quand la loi les leur confère sans tenir compte de la manière spécifique dont sont organisées les entreprises qui les emploient.

De même que les systèmes réglementaires et de redistribution dans lesquels ils s'intègrent, les régimes de négociation collective, à l'époque du fordisme, avaient généralement une portée nationale. Ils tenaient pour donnés l'Etat-nation et la souveraineté de l'Etat et opéraient dans ce cadre. Même lorsque les stocks sont devenus supérieurs à la capacité de consommation des citoyens et que le commerce de marchandises avec l'étranger et l'investissement étranger direct sont devenus indispensables pour soutenir la production, des contrôles stricts aux frontières protégeaient les travailleurs des pays industrialisés contre l'arrivée de travailleurs migrants prêts à accepter des conditions de travail inférieures à celles dont bénéficiaient les ressortissants nationaux. La ségrégation professionnelle, dont étaient victimes à l'époque les travailleurs migrants et les travailleurs appartenant à une minorité raciale, ethnique ou religieuse dans les entreprises du secteur structuré où le taux de syndicalisation était faible, ou dans l'économie informelle, limitait encore davantage l'accès de ces travailleurs à la négociation collective.

Par ailleurs, les relations de production dépassant le cadre national étaient censées échapper au champ de la négociation collective. Comme la protection conférée par la loi, la négociation collective préservait et renforçait les avantages acquis dans un pays, mais non au-delà des frontières. Quelles qu'aient été les raisons traditionnellement avancées pour justifier les droits des citoyens de se partager les fruits de la production nationale au détriment des citoyens d'autres pays⁶, on observe que la justice distributive tient de moins en moins compte, au niveau national, de la réalité des relations de production transnationales et se dissocie de la consommation.

⁵ L'organisation de ces catégories de travailleurs a mieux réussi dans certains pays (comme la France) que dans d'autres (comme le Canada). Dans la plupart des pays, il reste un gouffre entre la reconnaissance formelle par la loi et l'exercice effectif du droit à la négociation collective des travailleurs domestiques.

⁶ L'hypothèse classique selon laquelle de nombreuses revendications en matière de justice distributive ont une portée nationale est de plus en plus contestée dans la littérature spécialisée (voir Young (2000), pp. 236-243).

Il ne fait aucun doute que beaucoup d'idées fictives qui avaient cours à l'époque du fordisme ont conduit à l'exclusion de facto d'un certain nombre de catégories de personnes, privées et du droit à la négociation collective et de son exercice. On considérerait par exemple qu'il était inutile que la femme travaille car l'homme était la source de revenus de la famille. Bien que les femmes aient travaillé en dehors de chez elles bien avant l'époque du fordisme, c'était, la plupart du temps, dans des conditions précaires et leur rémunération se situait au bas de l'échelle des salaires; elles étaient une main-d'œuvre de réserve destinée à être utilisée au cas où les hommes ne pouvaient pas travailler. Par conséquent, il n'était pas nécessaire de verser aux femmes un salaire autre que d'appoint puisque les hommes étaient la source de revenus de la famille. Les femmes étaient aussi pénalisées par le fait que les prestations sociales étaient souvent liées à l'emploi. L'homme, en tant que source de revenus de la famille, contrôlait donc également l'accès à la protection sociale, y compris à l'assurance maladie et vieillesse. Dans d'autres cas, notamment celui des travailleuses appartenant à des groupes défavorisés, les femmes étaient cantonnées dans des activités considérées comme typiquement féminines (Malveaux, 1992).

Se souciant avant tout de la production, le fordisme excluait les femmes qui restaient au foyer et avaient des enfants, ainsi que le travail domestique «non productif» et «sans valeur» sur le marché. Lorsque ce travail a été transféré à des domestiques, il s'agissait de femmes (et de quelques hommes) appartenant à des groupes défavorisés – autrefois dans le cadre de l'esclavage ou d'engagements sous contrainte, plus tard dans celui de régimes migratoires spéciaux ou de la servitude pour dette – cela a contribué à le dévaloriser encore davantage (Gaitskell et coll., 1983). On voit à quel point cette opposition est marquée, le travail domestique étant généralement exclu de nombreux régimes de négociation collective (Blackett, 1998, pp. 12-15; Vega Ruiz, 1994). Cette différence de traitement, à laquelle s'ajoutent les limites imposées à la participation des femmes même lorsque celles-ci sont syndiquées, accentue encore l'exclusion (Lester, 1991; Swinton, 1995; Wedderburn, 1997)⁷.

Le fordisme se fondait aussi sur l'idée que la société était homogène. Les théories fordistes traditionnelles ne tenaient pas compte de la segmentation du marché du travail; les travailleurs qui appartenaient à une minorité, ethnique ou religieuse, dans les sociétés industrialisées et

⁷ Swinton (1995, p. 727) remet en question l'idée reçue selon laquelle les négociations collectives conflictuelles constituent nécessairement un obstacle pour les femmes en faisant remarquer à quel point les femmes se sont ralliées à la négociation collective dans sa forme traditionnelle, notamment celles appartenant à la classe moyenne et exerçant une profession très largement féminisée dans de nombreux pays, comme les infirmières et les institutrices; Lord Wedderburn (1997, p. 7) souligne l'importance que revêt la gestion contractuelle, ou la co-régulation, après la conclusion d'un accord, obtenu soit à l'arraché soit par la concertation.

les travailleurs migrants se trouvaient souvent relégués dans des emplois moins intéressants, situés comparativement au bas de l'échelle. Sans conteste, en soulignant l'aspect égalitariste de l'organisation scientifique du travail et en privilégiant la transparence dans la classification des postes, les qualifications requises et les niveaux de rémunération, le fordisme partait du principe que la négociation collective était régie par les principes généraux de la non-discrimination. Dans certains cas, les personnes appartenant à une minorité ethnique pouvaient (en nombre limité et non sans difficulté) être salariées, syndiquées et couvertes par la négociation collective, mais cela n'empêchait pas qu'elles soient victimes de racisme et d'autres formes de discrimination une fois embauchées (Jones, 1992, p. 53; Marable, 1982)⁸. Le statut inférieur de ces travailleurs dans la société et dans de nombreux secteurs et le fait qu'ils soient cantonnés dans des emplois et secteurs moins intéressants expliquent qu'ils aient un pouvoir de négociation comparativement limité, et réciproquement.

Dans d'autres pays au stade initial de développement, l'égalité raciale, ethnique, religieuse (et, dans certains cas, linguistique) est liée à la lutte contre la mainmise du pays colonisateur sur la vie économique et politique (Bolles, 1996). De nombreux syndicats ont joué un rôle social de premier plan dans les nouveaux Etats indépendants et ont très largement contribué à la transformation globale des structures sociales pour mettre un terme à la ségrégation raciale profondément ancrée. Toutefois, on ne s'est guère inquiété des conséquences possibles que l'hétérogénéité raciale, ethnique et religieuse pouvait avoir sur l'accès à l'emploi et à la négociation collective.

Les partenaires sociaux ont constaté la difficulté de faire en sorte que la négociation collective contribue à éliminer l'inégalité raciale systémique, sans doute à cause des problèmes conceptuels associés au racisme, à la discrimination fondée sur l'appartenance à une ethnie ou à une religion, et à l'impossibilité relative pour les groupes traditionnellement défavorisés d'exercer une influence sur la négociation collective. On manque cruellement d'informations sur les liens existant entre la discrimination et la négociation collective⁹. Analyser les nou-

⁸ Marable (1982, p. 156) ajoute que la crise a été aggravée par le fait que de nombreux travailleurs afro-américains occupaient des emplois qui risquaient d'être les premiers supprimés avec l'arrivée des grandes innovations technologiques et l'externalisation de la main-d'œuvre.

⁹ L'OIT a joué un rôle de premier plan dans la lutte contre le racisme, notamment en adoptant une position de principe vis-à-vis de l'apartheid en Afrique du Sud et en contribuant à faciliter la transition dans le cadre de mécanismes de réglementation de l'emploi mis au point pour l'après-apartheid. Elle devrait continuer d'examiner soigneusement la question épineuse de savoir comment aider les partenaires sociaux à prendre conscience de l'existence de la discrimination raciale, ethnique et religieuse, à y faire face et à la dénoncer afin de promouvoir l'égalité raciale, ethnique et religieuse dans l'utilisation des mécanismes de négociation collective. En prenant en compte certaines catégories de travailleurs atypiques ou du secteur informel, on pourrait indirectement résoudre certains de ces problèmes (voir par exemple, BIT, 2002a), mais il est urgent d'analyser et d'étudier de manière plus ciblée la discrimination dont sont victimes ces groupes habituellement défavorisés.

velles formes de discrimination et formuler des observations à ce sujet est certes utile, mais il est indispensable de s'attaquer, comme auparavant, aux formes anciennes, comme la discrimination raciale (Hodges-Aeberhard, 1999; Hodges-Aeberhard et Raskin, 1997).

Le fordisme ne prévoyait pas non plus les écarts à la «norme». Par conséquent, les demandeurs d'emploi souffrant d'un handicap n'étaient tout simplement pas embauchés; la prise en compte du handicap et l'aménagement du lieu de travail ou des tâches sont apparus beaucoup plus tard. Il arrivait que des travailleurs handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perdent tout bonnement leur emploi après un arrêt de travail prolongé. Ce n'est que petit à petit que les handicapés ont pu bénéficier d'un régime d'indemnisation limité, sous la forme d'une rente d'invalidité permanente ou de l'assouplissement relatif des systèmes d'ancienneté et de classification des emplois. La production était organisée en équipes dont le rythme de travail était dicté par les normes dominantes (par exemple, les ouvriers avaient congé le dimanche dans les sociétés chrétiennes), tandis que les convictions religieuses des travailleurs n'appartenant pas aux groupes sociaux dominants n'étaient pas facilement reconnues ou prises en compte. En mettant l'accent sur la transparence (promotion à l'ancienneté sans distinction de race et classification des emplois fondée sur le mérite), les pratiques fordistes en matière d'embauche, de promotion et de sanction étaient susceptibles de favoriser le renforcement de l'intégration ethnique et raciale et non censées accentuer les différences. Or, ce sont en fait les travailleurs appartenant aux groupes sociaux dominants qui ont bénéficié, dans une forte proportion, de ces règles qui étaient, à première vue, neutres. Les raisons en sont nombreuses: discrimination antérieure, environnement de travail hostile, harcèlement, ségrégation professionnelle fondée sur le rôle traditionnellement dévolu aux femmes, interruption de l'activité professionnelle pour élever les enfants, conditions d'emploi associées à la qualité d'immigré, etc. La discrimination systémique, entraînant une ségrégation sur le marché du travail et, dans certains cas, une exclusion de ce marché, signifiait que les travailleurs appartenant à certains groupes raciaux ou ethniques étaient de fait exclus de l'accès à la négociation collective censée leur permettre de faire valoir leurs droits et leurs intérêts.

Les catégories de travailleurs généralement exclues, de manière implicite ou explicite, à l'époque du fordisme, correspondent, dans une large mesure, aux catégories énumérées dans la convention n° 111 comme devant être protégées de la discrimination (Zeytinoglu et Khasiala Muteshi, 2000, p. 141). Comme nous l'avons indiqué plus haut, les employés de maison sont essentiellement des femmes appartenant à une minorité, ethnique ou autre; l'exclusion (de jure ou de facto) du travail domestique de la négociation collective est particulièrement lourde de conséquences pour ces femmes vulnérables. De même, les ouvriers

agricoles, notamment dans les pays industrialisés, sont, dans une forte proportion, des travailleurs étrangers ou appartenant à une minorité ethnique; lorsque la loi ne les autorise pas à participer à la négociation collective, cela a des répercussions très diverses selon leur origine nationale ou ethnique. Ceux qui travaillent dans l'économie informelle, ceux qui occupent des emplois atypiques, précaires ou à temps partiel et ceux qui sont victimes de ségrégation professionnelle sont dans leur très grande majorité des femmes, des travailleurs appartenant à des minorités raciales, ethniques et religieuses, des travailleurs émigrés, des travailleurs handicapés et des jeunes¹⁰.

Même si les régimes de négociation collective ne comportaient plus de clauses d'exclusion, le problème de l'inégalité d'accès à la négociation collective ne serait pas résolu pour autant, car il est beaucoup plus difficile de se syndiquer et d'avoir accès à la négociation collective dans certains secteurs de l'économie. Le principal obstacle à la syndicalisation est que le rapport de forces est défavorable aux travailleurs. Même si les syndicats parviennent à s'implanter dans une entreprise d'un secteur particulier et à mettre en place un processus de négociation collective, il leur est souvent difficile de négocier une amélioration significative des conditions de travail, faute de rapport de force suffisant. Dans ce cas, ils finiront, bien entendu, par perdre de leur influence.

Lorsque les réalités juridiques et socio-économiques de certains types de travail rendent l'organisation collective difficile et que le pouvoir de négociation des travailleurs n'est pas suffisant, même si ceux-ci sont syndiqués, on constate les limites de la négociation collective pour garantir l'équité au travail. En fait, elle peut même creuser l'écart entre les travailleurs dotés d'un pouvoir de négociation effectif et ceux qui n'en ont pas (Beatty, 1983).

Reconnaissance effective du droit de négociation collective: la volonté d'instaurer l'égalité

Si les régimes de négociation collective traditionnels excluent certaines catégories de travailleurs, la question qui se pose est de savoir si le droit de négociation collective est reconnu de manière effective. S'agissant du lien entre les principes et droits fondamentaux au travail, le droit des travailleurs défavorisés, auxquels la convention n° 111 garantit l'égalité, ne peut pas être considéré comme étant reconnu de manière effective, si ces travailleurs sont exclus structurellement de l'accès à la négociation collective. Cela remet également en cause, dans une certaine mesure, une théorie qui privilégie habituellement certains cadres de négociation collective par rapport à d'autres. Les mécanismes

¹⁰ Les jeunes travailleurs appartenant à des groupes ethniques traditionnellement défavorisés sont particulièrement vulnérables. Voir Wrench, Rea et Ouali (1999) et K. Jennings (1992).

de négociation collective ne pourront être effectifs que s'ils s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, et notamment aux travailleurs qui sont, de longue date, victimes d'une des formes de discrimination que la convention n° 111 s'efforce d'éliminer.

La reconnaissance effective du droit de négociation collective se fonde sur une conception de la liberté syndicale qui réaffirme la nécessité pour les gouvernements démocratiques de tenir compte de l'expérience concrète des travailleurs. Cette reconnaissance permet d'assurer et de promouvoir la dignité au travail et elle est, à ce titre, l'expression de l'exercice de la liberté et de la possibilité d'exercer cette liberté, qui fait partie intégrante de l'objectif transversal du développement (Sen, 2000b; Langille, 1999). Lier la liberté syndicale et l'accès effectif à la négociation collective permet aux travailleurs associés à ce processus non seulement de faire reconnaître leurs droits et libertés, mais aussi d'exprimer leurs besoins; les partenaires sociaux peuvent ainsi s'efforcer de répondre à ces besoins au travail et au-delà. La reconnaissance des droits, que confèrent la liberté syndicale et le droit de négociation collective, se fonde sur une conception globale de la liberté, selon laquelle une simple «protection» ne suffit pas; il faut, au contraire, que les parties prenantes jouent pleinement leur rôle en définissant elles-mêmes leurs besoins. Comme d'autres droits, le droit de liberté syndicale et de négociation collective joue un rôle essentiel car il permet non seulement de tenir compte des aspects sociaux des besoins économiques, mais aussi de conceptualiser les besoins économiques eux-mêmes (Sen, 2000b).

C'est pourquoi la définition globale de la négociation collective, telle qu'elle figure dans la convention n° 98 de l'OIT, répond totalement au besoin qu'ont les travailleurs d'exprimer leurs points de vue sur les décisions qui les concernent; par conséquent, le BIT a appliqué le principe avec une grande rigueur, même s'il tient compte de la grande diversité des systèmes de relations du travail (Blackett, 1999, p. 15). En effet, dans son souci de promouvoir la justice sociale, l'OIT prône le dialogue social, concept qui va de pair avec les droits de négociation collective, en organisant de nombreuses réunions sur l'élaboration des politiques économiques et sociales, notamment aux niveaux national, transnational et international. Cette conception du tripartisme repose sur «l'acceptation du pluralisme sociétal» (Trebilcock, 1994, p. 7).

L'OIT considère que la liberté fondamentale de négociation collective s'inscrit dans le cadre global du dialogue social et témoigne, ainsi, de sa volonté de garantir la représentation des travailleurs par des représentants qu'ils ont librement choisis, ce qui est un principe démocratique fondamental, au lieu de privilégier un cadre réglementaire particulier. En effet, la grande diversité des systèmes de relations professionnelles est liée à la grande diversité des traditions juridiques et des cadres réglementaires dans le monde (Glenn, 2000). La façon dont les

régimes de relations professionnelles ont été accueillis et mis en action peut refléter l'accueil plus ou moins favorable qui est réservé à des cadres réglementaires plus généraux, notamment dans les pays en développement et les pays en transition. Toutefois, il existe une difficulté supplémentaire en matière de réglementation du travail. La mise en place des mécanismes de réglementation permettant une reconnaissance effective du droit de négociation collective est tributaire d'un degré élevé d'industrialisation; leur transposition dans des régions du monde où l'industrialisation est balbutiante risque fort de déboucher sur une difficile juxtaposition. Il faut adapter les mécanismes non seulement au contexte juridique, politique et socioculturel, mais aussi au mode d'organisation du marché du travail local. Par conséquent, un système qui garantit une reconnaissance effective du droit de négociation collective dans un pays industrialisé risque de ne pas la garantir aussi bien dans des pays moins industrialisés.

Ce problème est très préoccupant dans les pays en développement et dans les pays en transition les plus fragiles. Compte tenu de la faiblesse du secteur structuré dans ces pays, peu nombreuses sont les entreprises dans lesquelles des négociations collectives pourraient avoir lieu et il n'est donc pas surprenant que celles-ci se limitent aux secteurs public et parapublic, excluant donc la plupart des travailleurs. Il s'ensuit que les mécanismes traditionnels de négociation collective se sont révélés incapables de protéger la plupart des travailleurs des pays en développement, et ce, au détriment de l'égalité de traitement.

La restructuration de l'économie: divergence entre négociation collective et égalité

La restructuration économique met en péril le lien entre la négociation collective et l'égalité et il n'est plus possible d'ignorer cette situation. Les problèmes que soulève la reconnaissance du droit de négociation collective dans de nombreux pays en développement et pour certaines catégories défavorisées des pays industrialisés sont désormais ressentis par une majorité de travailleurs dans les pays industrialisés et les pays nouvellement industrialisés. Comme Manuela Tomei l'a fait remarquer dans sa description de la «nouvelle hétérogénéité de l'informalité»:

Les formes d'emploi «atypiques» et le secteur «informel» ne peuvent plus être considérés comme marginaux; ils font, au contraire, partie intégrante de la dynamique globale du développement. La qualité de l'emploi varie selon une échelle progressive qui n'est pas calquée sur l'opposition formel – informel. La qualité des emplois dans le secteur informel n'est pas nécessairement mauvaise, et tous les emplois du secteur formel ne sont pas nécessairement de bonne qualité. L'insécurité de l'emploi, les emplois précaires et irréguliers, l'absence de protection sociale ou une protection sociale minimale sont de plus en plus répandus dans les activités formelles aussi (Tomei, 1999, p. 1; voir également Lamarche, 1995, p. 126).

Les travailleurs dits «typiques» considèrent qu'il est de plus en plus difficile de résister aux pressions à la baisse qui s'exercent sur les avantages qu'ils ont obtenus par la voie de la négociation. Les droits sociaux acquis en partie grâce à la négociation collective et au dialogue social sont de plus en plus considérés comme des coûts nuisant à la compétitivité, ayant été accordés sous la pression du comportement monopolistique de groupes d'intérêts injustement favorisés, ce qui constituerait une allocation inefficace (Bronstein, 1997). On a tenté, dans une certaine mesure, de réformer les relations du travail, mais les principes fondamentaux du fordisme sur lesquels reposaient les régimes de négociation collective n'ont pas été modifiés de façon exhaustive. L'impossibilité de s'opposer à cette pression à la baisse peut ultérieurement accentuer la discrimination et freiner les efforts déployés pour promouvoir l'égalité, notamment dans le cadre des négociations.

Le passage d'une économie fondée sur la production industrielle à une économie axée très largement sur les services, sous l'impulsion des nouvelles technologies, est un exemple caractéristique des mutations auxquelles sont confrontés les pays industrialisés et les pays nouvellement industrialisés. Le développement rapide et la prolifération des nouvelles technologies ont profondément modifié la nature et l'organisation du travail (Radé, 2002, pp. 33-34). Par conséquent, dans certains pays, le droit du travail restreint le droit d'organisation des travailleurs, de plus en plus nombreux, qui ont des responsabilités professionnelles. Le système qui consistait à établir une classification rigide des emplois, où les aptitudes exigées étaient définies et clairement identifiables, a fait place à un système caractérisé de plus en plus par la polyvalence, le travail en équipe et «l'apprentissage tout au long de la vie» (Barenberg, 1994, p. 881). L'apprentissage tout au long de la vie oblige les travailleurs à suivre une formation permanente et à changer d'orientation professionnelle non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi pour être flexibles et, par conséquent, demeurer «employables» (Standing, 2002, pp. 166-167). Cette évolution bouscule la vision classique du travailleur «typique» (Olney, 1996, p. 41). Il n'est désormais plus possible de s'appuyer sur des critères établis, apparemment objectifs, pour déterminer le «mérite». On se fonde maintenant sur des critères plus subjectifs en matière d'embauche et de promotion, et sur l'aptitude à se fondre dans une norme culturelle dominante. Ces nouvelles exigences peuvent avoir des répercussions sur l'égalité.

Même si la notion de territoire national n'est plus la même qu'à l'époque du fordisme, elle a contribué, pour une large part, au regroupement des activités économiques et à la constitution d'un réseau complexe de relations fondé sur la fourniture de services spécialisés. Considérons, par exemple, ces centres d'appel implantés dans des pays d'Afrique du Nord dotés de bonnes infrastructures de télécommunications: ils emploient essentiellement des jeunes femmes ayant une maîtrise parfaite du

français qui travaillent à distance et fournissent des services virtuels à des consommateurs situés en France (*Le Monde*, 2004a, 2004c). Dans ces cas, l'assouplissement des cadres réglementaires favorise le travail atypique ou occasionnel (*Le Monde*, 2004b). Ces conditions d'emploi ne favorisent pas l'organisation des travailleurs selon ses modalités traditionnelles.

Même la notion fondamentale de production, qui se prêtait le mieux, à l'origine, à la conception de la négociation collective, telle qu'elle avait cours au milieu du XX^e siècle, a changé dans des proportions telles que les principes fordistes ne sont plus applicables tels quels. On a vu apparaître, dans le cadre de ce qu'on appelle généralement la nouvelle division internationale du travail, des systèmes flexibles d'accumulation qui permettent aux entreprises d'externaliser la production en la confiant à de petits producteurs et de petites entreprises d'assemblage de composants dans le monde entier (Harvey, 1989). Ces micro et petites entreprises fragiles qui travaillent au sein d'un ensemble complexe de réseaux de fournisseurs sont une nouvelle source dynamique sur une chaîne de production mondiale qui rend moins net le clivage entre secteur formel et informel dans la plupart des pays en développement. Les exemples d'exploitation des travailleurs dans ces entreprises sont nombreux; l'hypothèse tant redoutée, mais non vérifiée de manière empirique, d'une «spirale vers le bas» est elle-même à l'origine d'une course à la déréglementation que ne justifie aucune analyse rigoureuse (Kucera, 2002, p. 31; OCDE, 1996, pp. 80-82; Barenberg, 1996, pp. 117-118; Paul, 1995, pp. 29-30; Trebilcock et Howse, 1999, p. 445). L'application, par-delà les frontières, de règles socialement équitables à des entreprises différentes, ce qui crée un lien entre les usines implantées à travers le monde, les multinationales éloignées et les consommateurs, représente un énorme défi, notamment s'il faut, pour cela, veiller à ce que ces nouvelles formes de réglementation ne «risquent pas de supplanter au lieu de renforcer la participation démocratique dans les entreprises» (Blackett, 2001a, pp. 420-421).

Avec l'économie postfordiste, la structure du capital et le type de gestion dans les secteurs public et parapublic ont subi de nombreux changements visant à accroître la flexibilité (Yemin, 1993). Au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande, comme le note Ozaki (2000), «l'assouplissement des contrats de travail dans la fonction publique a précédé la forte expansion, dans les années quatre-vingt-dix, de l'emploi flexible dans le secteur privé» (p. 8), même si la mise en œuvre des réformes du secteur public s'inspire «des caractéristiques qui sont attribuées au secteur privé» (*ibid.*, p. 8). Cette évolution est surtout perceptible dans de nombreux pays en développement ou comptant parmi les pays les moins avancés dans lesquels les programmes d'ajustement structurel avaient pour but d'accroître la flexibilité dans le secteur structuré, lui-même très peu développé (Lachaud, 1993). Cette évolution a généralement eu pour conséquence de limiter la possibilité qu'avaient les travailleurs de prendre part

aux négociations collectives dans des secteurs où, traditionnellement, elles étaient relativement efficaces. Certains gouvernements démocratiques de pays en développement et industrialisés ont essayé de donner l'exemple en instituant des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. Toutefois, les travailleurs appartenant à des groupes défavorisés ainsi recrutés ont généralement moins d'ancienneté et sont les premiers à être licenciés lorsque les entreprises ont recours à la sous-traitance et à d'autres formes d'emploi flexible (Swinton, 1995).

Bien entendu, la privatisation et les nouvelles stratégies de gestion du secteur public n'entraînent pas de discrimination dans l'emploi ou la profession et ne remettent pas en cause le droit de négociation collective de manière systématique. Pendant longtemps, des gouvernements démocratiques ont utilisé les marchés publics pour obliger les entreprises privées soumissionnaires à faire preuve d'équité en matière d'emploi; théoriquement, l'équité pourrait être respectée dans le cadre de formes d'emploi contractuel plus modernes. Or, le passage d'emplois stables, avec présence syndicale – où prédominent les travailleurs issus des groupes sociaux prépondérants –, à des formes d'emploi précaires et individualisées – où sont concentrés les travailleurs des groupes défavorisés (Zeytinoglu et Khasiala Muteski, 2000) – est le problème crucial (Spyropoulos, 2002, pp. 391-392).

Le problème soulevé par la sous-traitance montre bien la raison pour laquelle l'inégalité d'accès n'est pas sans incidence sur les systèmes. Les systèmes de relations professionnelles qui restreignent la durée ou le champ d'application de la négociation collective dans les situations de sous-traitance peuvent entraîner la perte du droit à la négociation collective dans les secteurs visés. Les systèmes qui imposent l'échange d'informations, la tenue de consultations et de négociations en cas de restructuration peuvent réduire l'impact des changements qui en résultent. Parallèlement, le fait d'aborder la privatisation sous d'autres angles peut avoir une incidence directe sur l'accès qu'ont habituellement les travailleurs aux mécanismes de négociation collective. Par exemple, des initiatives visant à privatiser divers services publics favorisant l'égalité, comme les crèches à la portée de toutes les bourses, peuvent en fait rendre plus difficile l'accès au marché du travail pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales et limiter au minimum leurs possibilités d'être pleinement associés à la gestion de leur lieu de travail par le biais de la négociation collective.

Négocier l'égalité au travail

On entend parfois que la négociation collective porte sur des questions économiques et professionnelles, tandis que les droits de l'homme et l'égalité relèvent de la sphère sociale (Curtin, 1999, p. 22). Les questions relatives aux droits de l'homme devraient être traitées dans le

cadre de réformes législatives, tandis que la négociation collective porterait essentiellement sur des questions économiques (Kumar et Murray, 2002, p. 14). Cependant, la séparation conceptuelle des questions économiques et sociales s'atténue et leurs liens s'affirment. Il est essentiel de réformer la législation pour que les droits de l'homme soient mieux protégés, compte tenu notamment du faible taux de syndicalisation, mais la législation doit renforcer le rôle joué par la négociation collective dans le domaine des droits de l'homme et non l'affaiblir. En outre, des questions économiques fondamentales, comme les salaires, la restructuration, la sous-traitance, l'augmentation du travail atypique, l'absence de sécurité de l'emploi, les prestations sociales, les conditions de travail – qui sont des éléments essentiels de la négociation collective traditionnelle –, ont à voir avec les droits de l'homme, et ont de fortes implications sur l'égalité au travail. De même, des questions sociales, comme les congés pour raisons familiales, les possibilités de formation, la non-discrimination et la protection contre le harcèlement au travail, ont d'importantes répercussions économiques.

Les possibilités de renforcer l'égalité par la négociation collective risquent d'être restreintes si la portée de celle-ci est limitée. Dans de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises, la négociation collective ne porte pas sur des questions déterminantes pour l'égalité et la non-discrimination, à savoir l'embauche, la promotion et la formation (Colling et Dickens, 1989, p. 3). Dans certains pays, les négociations collectives portent davantage sur les salaires et les avantages sociaux que sur l'organisation du travail. La question des droits des directions d'entreprise et de la portée de la négociation collective a donné lieu à de vives controverses (Langille et Macklem, 1988). La négociation collective ne fait-elle que se substituer au contrat d'emploi individuel, ou le processus de négociation collective doit-il subir une évolution fondamentale pour toucher à toutes les prises de décisions se rapportant au travail, et s'orienter vers une forme de codétermination, un nouveau cadre juridique, une règle de droit dans l'entreprise? Même si l'on peut concevoir que la négociation collective a une portée limitée et traite essentiellement des salaires et autres avantages liés au travail, il reste qu'elle a le potentiel d'aborder tous les aspects de la vie professionnelle, y compris ceux qui ont une importance primordiale pour l'égalité au travail¹¹. En permettant aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur toutes sortes de questions en rapport avec leur vie professionnelle et de faire progresser la justice, le respect et le bien-être, la négociation collective est directement liée à l'égalité au travail.

¹¹ Pour une critique de l'approche contractualiste des syndicats, voir Collins (1986).

Conflit entre les intérêts de la majorité et les droits de la minorité

Paradoxalement, la négociation collective est en partie à l'origine de l'inégalité et de la discrimination au travail, et en partie une solution au problème. En règle générale, elle exprime les priorités du groupe dominant dans une entreprise ou un secteur donné. Dans certains cas, le problème vient du fait que des questions qui préoccupent les travailleurs de groupes sous-représentés (par exemple, les femmes, les minorités ethniques ou religieuses) ne figurent pas, volontairement ou non, au programme des négociations collectives. Cela restera même le cas si, du fait de la segmentation du marché du travail, la majorité des travailleurs d'une entreprise donnée appartient à un groupe traditionnellement défavorisé. Dans d'autres cas, les dispositions des conventions collectives et la nécessité de tenir compte des différences et de veiller au respect des droits de l'homme sont en contradiction directe. Il existe des syndicats qui «utilisent l'idéologie du racisme et sont de connivence avec les employeurs pour restreindre les possibilités d'emploi» des travailleurs appartenant à des minorités ethniques (Virdee, 2000, p. 210). Face au chômage et aux licenciements, il est arrivé que des syndicats cautionnent des politiques racistes hostiles à l'immigration et source d'exclusion (Wrench, Rea et Ouali, 1999, p. 14; Pasture, 2000, p. 8; Pasture et Verberckmoes, 1998). De même, lorsque la main-d'œuvre féminine était considérée comme une menace pour l'emploi de la main-d'œuvre masculine, des syndicats à prédominance masculine s'étaient déclarés favorables au versement d'un salaire familial et avaient adopté l'idéologie des sphères distinctes afin de restreindre les possibilités d'emploi pour les femmes (Crain, 1989 et 1992; Briskin et McDermott, 1993; Curtin, 1999). Bien que la situation ait évolué dans de nombreuses entreprises, les priorités des négociations collectives n'ont pas toujours été adaptées en conséquence, d'où l'opposition entre les exigences traditionnelles des syndicats et les besoins des travailleurs qui n'ont pas le profil habituel.

Les polémiques sur l'opposition entre égalité des droits et ancienneté montrent bien les risques que peut présenter le fait majoritaire. À l'origine, les avantages liés au travail salarié et les possibilités offertes par les entreprises étaient fonction de l'ancienneté. Cette démarche visait à promouvoir l'équité, protéger les travailleurs contre le favoritisme ou les décisions arbitraires de l'employeur et, en fin de compte, plaçait tout le monde sur un pied d'égalité car chaque salarié finit par acquérir de l'ancienneté au fil des années (Sheppard, 1984). Toutefois, dans le contexte économique moderne, les règles d'ancienneté ne permettent pas toujours aux femmes et aux groupes minoritaires de bénéficier d'un traitement juste et équitable pour une raison importante: l'égalité d'accès à l'emploi n'existe pas et, par conséquent, l'ancienneté

acquise par les femmes et les travailleurs appartenant à des groupes minoritaires est souvent très inférieure à l'ancienneté acquise, la plupart du temps, par la main-d'œuvre masculine du groupe majoritaire. Les règles d'ancienneté peuvent donc à la fois accentuer les effets d'une exclusion antérieure et renforcer les privilèges des «travailleurs intégrés» – privilèges qui reposent trop souvent sur l'exclusion discriminatoire des «travailleurs non intégrés» (Williams, 1991, p. 101). Toutefois, le fait de critiquer le système d'ancienneté permet aux employeurs d'embaucher, d'accorder des avantages et des promotions de manière plus discrétionnaire. Il est donc important de critiquer les effets discriminatoires de l'ancienneté tout en proposant des variantes ingénieuses qui conservent les aspects positifs des systèmes d'ancienneté, par exemple préciser les cas où les règles d'ancienneté ne s'appliquent pas afin d'aménager les postes de travail et de faciliter l'accès des travailleurs handicapés à un emploi (Wiggins, 2000, p. 33).

On considère parfois qu'il existe un parallèle entre le conflit qui pourrait surgir entre les intérêts de la majorité et les droits de la minorité d'une part, et les droits collectifs et individuels d'autre part. L'égalité des droits est perçue comme relevant de la sphère individuelle tandis que la négociation collective est considérée comme un mécanisme permettant d'atteindre des objectifs collectifs et sociaux (Sen, 1999; Sen, 2000a). Selon certains chercheurs, la législation sur les droits civiques est axée sur les droits individuels tandis que la législation du travail permet de renforcer les droits collectifs; cette opposition a été un obstacle aux luttes collectives menées pour mettre un terme à la discrimination dans les entreprises (Yates et Mason, 1999, pp. 97-98). Cette distinction est contestable. C'est la dimension collective de l'inégalité de traitement qui place la discrimination sous la rubrique de l'égalité des droits. Même si les individus invoquent souvent l'égalité des droits, celle-ci est étroitement liée aux droits collectifs. En outre, la littérature sur l'égalité des droits qui souligne l'aspect systémique et relationnel de la discrimination est de plus en plus abondante (Minow, 1990). Plutôt que d'imputer les problèmes d'exclusion ou de discrimination aux individus ou groupes victimes des inégalités, il faut comprendre qu'ils découlent des conséquences sociales et institutionnelles de la non-conformité aux normes dominantes. Pour parvenir à l'égalité, il faut donc réformer les institutions afin de transformer et d'améliorer la vie des travailleurs appartenant à la minorité et celle des travailleurs des groupes dominants. Enfin, si les syndicats n'ont pas toujours réussi à défendre les droits des femmes ou d'un groupe minoritaire dans les entreprises, ils y sont parvenus dans un certain nombre de cas. En fait, dans certains contextes, si les syndicats n'avaient pas joué un rôle de sensibilisation et s'il n'y avait pas eu de revendications collectives relatives aux droits de l'homme (par exemple, l'égalité de rémunération à valeur comparable), il n'existerait pratiquement aucun moyen de protéger les droits de l'homme ou de veiller à leur respect.

Pour une démocratie intégratrice: participation des groupes en quête d'égalité à la négociation collective

Si les négociations collectives ne tiennent pas compte des préoccupations ni des besoins des groupes minoritaires traditionnellement défavorisés, il est essentiel d'inclure ces groupes dans le processus de négociation collective. Pour que la négociation collective renforce l'égalité, il faut que les individus appartenant à ces groupes puissent dire quels sont leurs besoins et leurs intérêts, être représentés à la table des négociations. Les travaux de recherche qui portent sur l'égalité entre hommes et femmes et la négociation collective soulignent systématiquement la nécessité d'associer les travailleuses au processus de négociation collective (Curtin, 1997, p. 203).

On considère très souvent que la promotion de l'égalité par la négociation collective passe par une représentation équitable au sein des instances de décisions des syndicats et par la mise en place de politiques syndicales visant à renforcer l'égalité (Curtin, 1999; p. 26; Bercusson et Dickens, 1996). Cette approche non seulement valide l'expérience, les connaissances et la perception de ceux qui sont victimes d'exclusion et de discrimination, mais renforce aussi la fonction d'intégration de la négociation collective en permettant à tous les travailleurs, et pas uniquement à ceux qui représentent la majorité dans un secteur ou une entreprise, d'y participer de façon démocratique.

Lorsqu'ils indiquaient quels étaient leurs besoins et intérêts spécifiques, les groupes traditionnellement défavorisés n'étaient pas toujours encouragés à faire valoir leurs droits car les syndicats craignaient que cela ne mette en péril la solidarité entre les travailleurs. Certains syndicats prétendaient que la «politique identitaire» (Young, 2000)¹² risquait de nuire à l'unité de la perspective de classe (Fudge et Glasbeek, 1992). D'autres laissaient entendre que la participation de représentants syndicaux au processus d'élaboration de la politique nationale «reposait trop souvent sur l'homogénéisation des exigences hétérogènes des travailleurs» (Curtin, 1999, p. 23). Néanmoins, on s'est rendu compte de plus en plus que les intérêts et besoins très divers qui s'expriment au sein du mouvement syndical méritaient d'être énoncés et pris en considération¹³. En fait, certains syndicats ont affirmé que la

¹² Voir Young (2000) qui critique la tendance à réduire les revendications des groupes en quête d'égalité à une politique identitaire en expliquant que «la forme première de différence sociale à laquelle les mouvements se montrent sensibles [...] est la différence structurelle qui peut reposer sur des différences culturelles liées à l'appartenance à un sexe, à une ethnie ou à une religion [...] Les revendications formulées par des groupes occupant une position particulière au sein de la société pour faire respecter la justice mettent en évidence les conséquences des [...] relations de pouvoir ou des chances offertes à chaque groupe.»

¹³ Par exemple, l'idée selon laquelle les syndicats peuvent encourager leurs membres les plus vulnérables et leur apprendre à réagir à une violation d'un droit fondamental ou à une discrimination par l'approche «nommer, blâmer et revendiquer» (BIT, 2002a, p. 11).

reconnaissance de la diversité était loin de mettre en péril la solidarité et qu'elle pouvait la renforcer (voir Harris, 1990). La participation doit être effective si l'on veut comprendre la nature de l'inégalité et trouver des solutions novatrices dont la mise en œuvre pourrait être favorisée par le processus de négociation collective.

Il faut que les individus et les groupes victimes de discrimination puissent s'exprimer. A cet égard, les études portant sur le rôle joué par les syndicats en matière d'égalité entre hommes et femmes soulignent combien la formation d'individus appartenant à des groupes sous-représentés est importante pour leur permettre de participer aux activités syndicales et à la négociation collective (gouvernement de l'Australie, 1994a). A ce propos, les enseignements tirés en ce qui concerne les femmes s'appliquent à d'autres groupes défavorisés. Pour participer de façon démocratique aux activités syndicales et s'intéresser à d'autres questions se rapportant au travail, il faut que les individus sachent comment agir de manière effective au sein du syndicat et dans l'entreprise. Sans une formation théorique et pratique directe, bon nombre de travailleuses et de travailleurs appartenant à des minorités risquent de ne pas en être capables.

Par ailleurs, le fait que des travailleurs appartenant à des groupes défavorisés fassent partie d'équipes de négociation et soient choisis pour participer à la négociation collective contribuera à réduire le risque de marginalisation des besoins et préoccupations des groupes minoritaires au cours du processus de négociation collective. Il est particulièrement utile que les représentants d'une communauté minoritaire puissent effectivement consulter les membres de leur groupe. Il est également important de faire en sorte que ceux qui sont élus reflètent bien la diversité de la main-d'œuvre qu'ils représentent, témoignant ainsi que tous les membres de ces groupes peuvent accéder à des postes clés.

Les questions relatives à la représentation d'intérêts et de groupes divers sont complexes. Comment faut-il définir les divers groupes? Dans quelle mesure les individus appartenant à des groupes traditionnellement exclus et défavorisés dans le cadre du travail peuvent-ils représenter les intérêts de leur propre groupe? Car le fait d'appartenir à un groupe particulier ne signifie pas nécessairement que l'on partage les mêmes valeurs ou les mêmes idées que d'autres membres du groupe en question (Phillips, 1991). Comment peut-on éviter les problèmes que soulèvent les concessions de pure forme et la légitimation de la représentation inégale des divers groupes? (Mahon, 1977). En outre, la consultation des travailleurs appartenant à des groupes défavorisés et leur participation à la négociation collective ne seront utiles que si certains sont disposés à écouter et à prendre au sérieux l'avis de ceux qui sont habituellement réduits au silence ou marginalisés (Sheppard et Westphal, 2000, pp. 345-346).

Il y a un autre problème à résoudre: il faut veiller à ce que les intérêts des groupes traditionnellement désavantagés ne fassent pas l'objet de compromis dans le feu de la négociation collective. Les dispositions législatives relatives aux droits de l'homme peuvent jouer, à cet égard, un rôle important en fixant un seuil de protection minimale non négociable que les employeurs et les syndicats sont tous deux tenus de respecter. La négociation collective peut être alors axée sur le meilleur moyen de garantir le respect des droits de l'homme au lieu d'obliger les parties à négocier ce qui n'est pas négociable, à savoir le respect des droits des groupes en quête d'égalité.

L'égalité et le contenu des conventions collectives

La recherche de l'égalité quant au fond oblige les employeurs, les syndicats et les travailleurs à s'intéresser à l'évolution des institutions et à la transformation de la société, ce qui nécessite de repenser fondamentalement le monde du travail pour l'ouvrir à la diversité. Or, la négociation collective ne parvient pas toujours à modifier une situation en profondeur en raison de son caractère conflictuel et de la résistance que provoque une modification des politiques ou des pratiques susceptibles de remettre en question des avantages durement acquis, même si ceux-ci ne constituent plus un facteur d'inclusion dans l'entreprise. La recherche de l'égalité quant au fond par le biais de la négociation collective comporte trois éléments: la volonté d'instaurer l'égalité; des mécanismes permettant de repérer les inégalités et la discrimination; des mesures et stratégies correctrices et novatrices.

La volonté d'instaurer l'égalité

Pour que la négociation collective renforce l'égalité, il faut que les syndicats et les employeurs s'y engagent. Il est arrivé, à plusieurs reprises, que les intérêts et la détermination des syndicats ne concordent pas systématiquement avec ceux des travailleuses et travailleurs appartenant à des groupes minoritaires. Néanmoins, les syndicats accordent maintenant, lors des négociations, une plus grande priorité aux questions relatives à l'égalité, notamment à l'égalité entre les hommes et les femmes. L'inégalité raciale, profondément ancrée dans l'histoire, a causé un préjudice considérable, mais ce n'est que récemment que les syndicats ont adopté des positions de principe en dénonçant le racisme et en se déclarant favorables à la solidarité entre les races, les ethnies et les religions (voir, par exemple CTC, 1998, p. 4). Ces dernières années, on a laissé le soin à la négociation collective de renforcer l'égalité des droits de groupes sociaux qui n'étaient pas habituellement protégés par des lois anti-discriminatoires. La négociation collective comme moyen d'ordre privé pour régir les relations du travail – par laquelle les parties négocient directement les mesures anti-discriminatoires – revêt une

importance particulière pour ces groupes en l'absence de réforme juridique ou législative (Sweeney, 2001, p. 29; CTC, 1994). Par exemple, des études de plus en plus nombreuses s'efforcent de décrire et comparer les mesures prises, par divers pays, par le mouvement syndical pour aborder les questions relatives à la diversité sexuelle (Hunt, 1999). Les syndicats ont également adopté des mesures novatrices concernant les droits des handicapés (Wiggins, 2000, p. 26).

En ce qui concerne la volonté des syndicats de promouvoir l'égalité, nous ferons ici deux observations. Premièrement, il ressort de certaines études que, lorsque les syndicats accordent, durant les négociations, une priorité élevée aux problèmes que soulève l'égalité, ceux-ci ont une plus grande chance d'être résolus. Une étude récente a conclu que «des revendications nouvelles ont peu de chances d'être satisfaites si on ne leur accorde pas un degré de priorité élevé. Il semblerait que l'existence d'une politique globale ait indéniablement des effets positifs et qu'il soit réellement possible d'adopter en la matière une approche anticipatrice» (Kumar et Murray, 2002, p. 24). Deuxièmement, l'égalité que les syndicats se sont engagés à promouvoir risque d'être compromise par un contexte extérieur caractérisé par «une concurrence accrue aux niveaux national et international et de nouvelles stratégies de gestion» (*ibid.*, p. 5) qui favorisent la réduction des coûts (y compris les fermetures et les fusions), la restructuration, la sous-traitance, le recours au travail temporaire et partiel, et la privatisation. Il a été indiqué qu'on accorde probablement beaucoup moins d'importance à l'égalité en période de récession économique, de restructuration et d'insécurité (Wrench, Rea et Ouali, 1999, p. 14).

La volonté des employeurs de promouvoir l'égalité est également primordiale. La négociation collective aura beaucoup plus de chances de renforcer l'égalité si les deux parties le veulent. En outre, il est important de connaître les répercussions sur l'égalité des stratégies de gestion adoptées pour faire face à l'intensification de la concurrence mondiale. Ces stratégies ont souvent des implications pour les droits de l'homme car elles ont une très grande incidence sur les groupes vulnérables et socialement défavorisés. Les employeurs affirment parfois que les coûts liés à l'égalité sont un frein au changement, mais il est de plus en plus reconnu que les coûts liés à l'inégalité sont énormes.

Moyens de repérer les inégalités et la discrimination

Avant d'entamer une négociation collective et de définir leurs besoins et leurs priorités, les syndicats et les employeurs doivent procéder à une évaluation des problèmes soulevés par l'inégalité et la discrimination et il est indispensable d'y associer les groupes traditionnellement exclus et défavorisés. Lorsque l'analyse des systèmes d'exclusion et de discrimination (par exemple, en matière d'égalité de rémunération) et des données statistiques s'y rapportant nécessite des connais-

sances techniques, les syndicats et les services des ressources humaines peuvent jouer un rôle important, grâce à leurs compétences collectives.

Il faut également établir des mécanismes permettant de recenser les problèmes systémiques et les problèmes d'ordre général que soulève l'inégalité dans les systèmes de relations professionnelles, qui limitent la portée de la négociation collective dans le temps. Certaines conventions collectives prévoient la création de comités pour l'égalité, de commissions de conciliation ou de comités de droits de l'homme composés de représentants de l'employeur et des travailleurs, chargés de suivre les initiatives visant à renforcer l'égalité, recenser les nouveaux problèmes et recommander des changements d'orientation et des modifications à apporter dans l'entreprise. Le suivi a été jugé comme étant un élément décisif des politiques favorisant l'égalité de manière effective (Dickens, 1998, pp. 14-16). Il faut aussi s'assurer que la démocratie d'entreprise et la négociation collective se renforcent au lieu de s'affaiblir mutuellement. D'après certaines études, il y a plus de chances que des initiatives visant à favoriser la démocratie d'entreprise émanent d'entreprises syndiquées; des études antérieures avaient parfois établi un lien entre des initiatives permettant de renforcer la démocratie d'entreprise et d'améliorer la qualité du travail et des initiatives visant à empêcher la syndicalisation (par exemple, Frohlich et Pekruhl, 1996). Comme nous l'examinons plus loin, les initiatives législatives visant à favoriser l'égalité en matière de rémunération et d'emploi confèrent souvent aux syndicats un rôle de mise en œuvre et de suivi important car elles donnent aux travailleurs la possibilité de faire entendre leur voix.

Mesures et stratégies correctrices et novatrices

De plus en plus souvent, les conventions collectives contiennent des clauses de non-discrimination de caractère général qui interdisent, dans l'entreprise, toute discrimination fondée sur des motifs particuliers¹⁴. Il importe également de prévoir l'inclusion d'une disposition interdisant expressément le harcèlement sur le lieu de travail. Ces clauses sont importantes car elles sont l'expression d'un consensus sur la valeur de norme de l'égalité au travail. Dans la mesure où une convention collective représente la règle de droit pour l'entreprise, elle doit inclure l'égalité en tant que principe normatif fondamental. Les clauses relatives à l'égalité des droits peuvent également contribuer à interpréter d'autres dispositions de la convention collective. Si ces dispositions sont ambiguës ou peuvent sembler contradictoires, une clause de non-discrimination peut renforcer des interprétations compatibles avec l'égalité.

¹⁴ Pour un examen des clauses de non-discrimination figurant dans les conventions collectives, voir Jolidon (2001).

Les clauses de non-discrimination varient en fonction de l'objet de la protection. Elles peuvent reprendre des textes de loi ou faire référence aux normes relatives aux droits de l'homme, voire aller plus loin que la protection prévue par la loi (ce qui est d'une importance cruciale lorsque celle-ci est insuffisante). Les clauses relatives à l'égalité font souvent référence à différentes formes de discrimination visant des groupes distincts, mais les caractéristiques des individus ne coïncident pas forcément avec les caractéristiques des groupes visés par les clauses. La solidarité peut être renforcée par une approche intégrée dans le cadre de laquelle les dispositions destinées à renforcer l'égalité ne visent pas spécifiquement des groupes particuliers. Néanmoins, il importe de tenir compte des caractéristiques des individus victimes d'inégalité et de les transposer aux groupes, si besoin est.

Une évaluation des différentes dispositions interdisant la discrimination contenue dans les conventions collectives illustre l'importance du contexte social et historique. La discrimination a pu varier en fonction de la situation politique, sociale et économique aux niveaux national et local. Par exemple, les syndicats ont joué un rôle actif dans la lutte politique menée au niveau national dans de nombreux pays pour se débarrasser des vestiges du colonialisme (Bolles, 1996, p. xiv). Dans ce genre de situation, il se peut que la discrimination fondée sur les convictions politiques et l'appartenance à un parti ait été très marquée et l'élimination de cette discrimination est donc désormais incluse dans les clauses de non-discrimination. Dans d'autres pays, les clauses de non-discrimination et les initiatives prises en la matière peuvent être essentiellement axées sur la discrimination fondée sur le sexe. Les syndicats reconnaissent également plus ou moins, en fonction du contexte national, d'autres inégalités comme celles dont sont victimes les travailleurs homosexuels.

Il est particulièrement important d'inclure une clause de non-discrimination de caractère général dans une convention collective afin de garantir la protection des droits de l'homme car une discrimination alléguée fera ensuite l'objet d'une procédure et sera éventuellement soumise à arbitrage. En fait, la jurisprudence arbitrale permettant d'interpréter les garanties fondamentales en matière de droits de l'homme figurant dans les conventions collectives est en plein développement. Les travailleurs préfèrent peut-être entamer une procédure pour discrimination que porter plainte pour atteinte aux droits de l'homme ou entamer une procédure civile pour discrimination alléguée. La possibilité de faire recours peut donc très largement favoriser l'accès à la justice dans le domaine des droits de l'homme (Vallée et coll., 2001).

Même si l'arbitrage peut rendre l'accès à la justice plus facile dans le domaine des droits de l'homme, il ne doit pas être la seule voie de recours, et ce pour plusieurs raisons importantes. Premièrement, la per-

sonne victime de discrimination n'a pas toujours la possibilité de vérifier que la procédure suit son cours. Parfois, il peut arriver qu'un syndicat décide de ne pas intenter une action pour violation des droits de l'homme, contrairement au souhait de la personne concernée. Les obligations légales d'assurer une représentation équitable peuvent protéger, dans une certaine mesure, les travailleurs contre une décision arbitraire d'un syndicat, mais l'intéressé doit pouvoir utiliser d'autres voies de recours (par exemple en portant plainte pour atteinte aux droits de l'homme). Deuxièmement, les arbitres n'ont peut-être pas toujours suffisamment de connaissances dans le domaine des droits de l'homme pour résoudre certains problèmes complexes qui surgissent dans les affaires de discrimination. Des tribunaux plus spécialisés dans ce domaine seront peut-être mieux à même de résoudre des problèmes soulevés par l'inégalité au travail.

Il est important que les conventions collectives contiennent des clauses contre la discrimination et le harcèlement, mais celles-ci sont souvent calquées sur un modèle qui prévoit des voies de recours pour faire respecter les droits de l'homme. Elles sont interprétées et appliquées lorsqu'un individu porte plainte ou entame une procédure pour discrimination ou harcèlement. Il est fondamental pour les individus de pouvoir affirmer leurs droits ainsi, mais cela ne suffit pas. La négociation collective peut également être un moyen de remédier, en amont et de façon systématique, aux problèmes de discrimination identifiés. Les individus ne devraient pas avoir à intenter des actions souvent longues et pénibles pour qu'un véritable changement s'opère dans ce domaine. La négociation collective devrait permettre de modifier les règles et politiques d'exclusion discriminatoires en vigueur dans les entreprises, d'encourager la mise en place de systèmes de rémunération équitables, y compris en matière d'avantages sociaux, et de promouvoir l'égalité de traitement.

La négociation collective devrait également envisager la mise en place de mécanismes institutionnels volontaristes pour tenir compte des différences propres à un groupe lorsqu'il n'est ni possible ni souhaitable de modifier la règle générale ou la politique applicable à tous. La notion d'«aménagement» donne aux travailleurs le droit d'être traités différemment pour leur permettre de s'intégrer à l'entreprise malgré leurs différences. Par exemple, il sera peut-être nécessaire d'aménager spécialement le cadre de travail d'un salarié qui souffre de troubles de la vue ou de l'ouïe pour pallier les effets de son handicap. Les syndicats se sont efforcés d'élargir les possibilités d'emploi et d'obtenir un meilleur aménagement des lieux de travail, mais ils se sont heurtés à une résistance lorsqu'il fallait, pour cela, déroger au système traditionnel de l'ancienneté ou à d'autres règles en vigueur dans l'entreprise. Grâce à la négociation collective, il est possible de prévoir des aménagements qui permettent de tenir compte en amont des différences individuelles.

En fait, comme il est indiqué dans un rapport conjoint du BIT et de la CISL, «les lacunes constatées dans les législations en matière d'égalité ainsi que la manière dont elles sont appliquées dans de nombreux pays témoignent plus encore du potentiel que peut jouer la négociation collective pour que les conditions et modalités de travail respectent l'égalité des chances et de traitement» (BIT, 2002b, p. 34). Il est inévitablement plus compliqué et plus difficile de négocier avec des groupes en quête d'égalité qu'avec des partenaires habituels lorsque ces négociations portent sur l'égalité; toutefois, elles peuvent véritablement améliorer l'efficacité du processus de négociation collective.

Lien entre les dispositions réglementaires et la négociation collective

Deux initiatives en matière de réglementation qui pourraient contribuer à promouvoir l'égalité par la voie de négociations collectives sont particulièrement importantes. Premièrement, il faudrait, par voie législative, limiter au minimum les obstacles qui empêchent les travailleurs de participer à la négociation collective et faciliter cette participation. Il est donc nécessaire de mettre en place des modèles de négociation démocratiques englobant toutes les catégories de travailleurs, et d'établir un seuil minimal (conditions de travail décent et rémunération) au-dessous duquel aucun groupe ne peut transiger, indépendamment de son pouvoir de négociation. Deuxièmement, il faut adopter une loi prohibitive pour faire en sorte que l'Etat ne cautionne pas des conventions collectives qui feraient obstacle à l'égalité. Mais l'égalité exige bien d'autres choses qu'une interdiction généralisée de certaines formes d'action. Une loi imposant un aménagement raisonnable du lieu de travail et des mesures volontaristes relatives, par exemple, à l'égalité de rémunération et à l'équité en matière d'emploi, contribuera à éradiquer de manière efficace la discrimination systémique dont sont victimes les groupes en quête d'égalité. En l'absence de cadres réglementaires encourageant tous les travailleurs à participer de façon équitable et démocratique à la gestion de leur lieu de travail, il ne peut y avoir de synergie entre l'égalité et la négociation collective aux niveaux national, transnational et international.

Législation et processus de négociation collective

Droit de négociation collective

Les avantages comparatifs de certains régimes nationaux de négociation collective ont été abondamment décrits (Olney, 1996, pp. 35-36; Trebilcock, 1994; Windmuller, 1989) et nous ne reviendrons pas ici sur ce

point de manière détaillée. Cependant, l'hypothèse selon laquelle l'égalité et la négociation collective sont chacune, à certains égards, des questions «d'ordre privé» risque de contredire des analyses plus ciblées du rôle joué par l'Etat en matière d'égalité. Toutefois, la réglementation en matière d'égalité mise en place dans de nombreux pays, grâce à l'intervention d'instances nationales (prévues par la Constitution) et internationales qui veillent au respect des droits de l'homme et aux décisions judiciaires qui ont débouché sur une modification de la législation (Sheppard, 1992), ne devrait pas être interprétée comme étant l'aspect «public» d'une relation de négociation fondamentalement «privée». La négociation collective en matière d'égalité ne fait qu'accentuer le caractère complexe de cette opposition compte tenu du rôle important que des acteurs privés peuvent jouer dans le cadre d'une réglementation publique conçue avec soin, pour faire en sorte que l'égalité devienne une réalité. La société civile ne doit pas nécessairement se substituer à l'Etat; en fait, tous deux doivent être «renforcés pour consolider la démocratie et s'attaquer à l'injustice, notamment celle causée par le pouvoir économique privé» (Young, 2000, p. 156).

Le choix d'un régime de négociation collective et de mécanismes spécifiques permettant de régir les relations professionnelles dans le cadre d'un régime donné a une incidence sur la portée et l'efficacité des négociations en matière d'égalité. Par exemple, certains spécialistes des relations professionnelles ont affirmé que les négociations salariales centralisées, qui sont plus répandues dans les pays où il existe des modèles de relations collectives fondés sur le partenariat social et la citoyenneté, contribuent de manière particulièrement significative à combler les écarts de rémunération, notamment ceux qui sont fondés sur le sexe (Curtin, 1999, p. 22). En revanche, les négociations salariales décentralisées, qui sont de plus en plus répandues dans les systèmes de relations professionnelles volontaristes ou les systèmes reposant sur un modèle de relations collectives fondé sur le choix démocratique, mettent généralement davantage l'accent sur les problèmes de productivité ou de rentabilité de l'entreprise au détriment de l'indexation des salaires sur le coût de la vie ou des solidarités d'ordre général¹⁵. Elles risquent en outre de creuser encore ces écarts «car les groupes dominants ont la possibilité de maintenir cet écart à leur profit en laissant d'autres catégories de travailleurs qui ont moins de poids, dont les femmes, tout

¹⁵ Ozaki définit les politiques solidaires comme étant des politiques «qui se fondent sur une idée globale, garantissent un certain degré de cohérence dans les solutions qu'elles apportent et, de la sorte, permettent de minimiser les inégalités et l'exclusion sociales» (2000, p. 122).

en bas de l'échelle des salaires» (Curtin, 1999, p. 22)¹⁶. On a en outre observé que les rémunérations étaient de plus en plus fixées dans le cadre de négociations décentralisées; cette situation s'explique en grande partie par une volonté de favoriser la flexibilité du marché du travail (Spyropoulos, 2002, p. 393; Ozaki, 2000, pp. 26, 71 et 75). Cette tendance pourrait bien aggraver les choses.

Bien entendu, compte tenu du caractère hybride de nombreux systèmes de négociation collective, il est possible d'atténuer l'impact de certaines structures en en superposant d'autres. Par exemple, dans les systèmes où les rémunérations minimales et maximales sont fixées dans le cadre de négociations centralisées, la négociation des augmentations de salaire par secteur peut avoir une incidence sur les disparités. En outre, ce caractère hybride témoigne aussi de l'importance croissante des structures de réglementation transnationales des normes internationales et de l'analyse comparative des données d'expérience (Bercusson, 1997; Laborde, 2001). En ce qui concerne les disparités de salaires, l'élaboration, dans le cadre de la législation de l'Union européenne, du concept volontariste de salaire égal pour un travail de valeur égale a servi de contrepoids en permettant, par d'autres moyens, d'empêcher que ces disparités ne s'accroissent dans l'Union européenne. Une évolution similaire observée dans des juridictions comme les États de l'Ontario et de Québec, dans les secteurs public et privé, peut également contribuer à neutraliser certains effets de la ségrégation professionnelle sur les salaires et la restriction du pouvoir de négociation dans des systèmes de négociations salariales habituellement décentralisés.

Certains mécanismes de négociation collective, dont on aurait pu penser qu'ils renforcent l'égalité, peuvent en fait lui faire obstacle. Prenons, par exemple, l'extension des conventions collectives par voie législative. En faisant en sorte que les dispositions d'une convention collective s'appliquent à tout un secteur d'activité, cette extension permet à toutes sortes de catégories de travailleurs jusqu'alors exclus d'être couverts (Windmuller, 1989). Statistiquement, ces travailleurs sont des femmes ou appartiennent à d'autres groupes traditionnellement défavorisés. Assurément, ce type de «réglementation spécifique» négociée qui tient compte du contexte particulier du lieu de travail a un aspect protecteur (Blackett, 1998). Toutefois, l'extension à proprement parler peut entraver la participation démocratique. L'extension par voie législative fait l'objet de critiques car elle permet aux travailleurs

¹⁶ Voir également Fudge et McDermott (1991) pour une analyse de l'influence qu'a, sur le plan de l'égalité, une structure catégorielle sur le pouvoir de négociation, notamment sur les salaires, en Amérique du Nord. Par exemple, si nous prenons le secteur de l'aviation, une délégation de travailleurs participant aux négociations composée exclusivement de pilotes aura un plus grand pouvoir de négociation qu'une délégation composée d'agents de comptoir d'enregistrement des billets. Le regroupement de ces deux catégories de personnel au sein de la même délégation renforcera le pouvoir de négociation des agents de comptoir d'enregistrement des billets.

de bénéficier de la convention collective sans être syndiqués étant donné qu'ils ne sont plus concrètement incités à adhérer à un syndicat (Windmuller, 1989). Le risque que les travailleurs du secteur en question ne puissent plus, comme avant, s'exprimer pleinement, ce qui conduirait les syndicats à être de facto moins représentatifs malgré l'extension des conventions collectives, et, par conséquent, à ne pas comprendre les préoccupations des travailleurs en matière d'égalité ni à les défendre de manière effective, suscite tout autant d'appréhension. Il faut donc examiner comment la convention collective contribue à renforcer l'égalité non seulement sur le plan de la protection qu'elle confère aux travailleurs, mais aussi de sa capacité à favoriser un véritable dialogue en permettant aux travailleurs d'exercer leurs droits. L'extension des conventions collectives, soigneusement étudiée, et des propositions plus récentes visant à mettre en place des régimes de négociation largement représentatifs offrent donc des possibilités très prometteuses en matière d'égalité (Vosko, 2000). Pour que ces possibilités se concrétisent, il faut accorder une plus grande attention à la manière dont on peut associer les groupes en quête d'égalité à la mise en place de régimes de négociation collective et à l'élaboration de conventions étendues¹⁷.

Normes minimales fixées par la loi

La loi joue un rôle essentiel pour l'égalité car elle fixe des normes minimales de travail (conditions de travail décentes, salaire minimum, limitation de la durée du travail, périodes de repos minimales, santé et sécurité au travail). L'existence de ces lois, et les systèmes d'inspection et de répression des contrevenants qui en découlent, confirme qu'il n'est pas possible de laisser à la négociation entre les parties, inéquitable par essence, le soin de régler certaines questions. Les lois régissant les normes minimales du travail revêtent donc toujours de l'importance pour la promotion de l'égalité. Il convient de faire observer que le temps n'est plus où, dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, leur légitimité était contestée et que l'on reconnaît maintenant que la dignité exige que tous les travailleurs aient accès à un travail décent (Ozaki, 2000, pp. 2, 16-19 et 71-74).

Les normes minimales et les lois relatives aux droits de l'homme font parfois double emploi, par exemple au sujet de la non-discrimination pendant la grossesse et le congé maternité. Le rôle joué par ces lois n'est pas intégralement rendu par l'épithète «prohibitif». Sans aucun doute, sur un certain plan, les normes du travail ou les lois relatives aux

¹⁷ Lyon-Caen et Péliissier (1990) notent que les juges interprètent les conventions collectives étendues comme relevant de la réglementation plutôt que du contrat; selon Windmuller, ce mécanisme d'abord classé comme accord de droit privé s'est transformé en une sorte de *common law* professionnelle (1989, p. 135).

droits de l'homme, qui protègent la vie privée et, de ce fait, interdisent les tests de dépistage du VIH/SIDA avant l'embauche et en cours d'emploi dans l'entreprise, sont effectivement prohibitives et il y a chevauchement avec les interdictions énoncées au nom des droits de l'homme en évitant par anticipation les représailles à caractère discriminatoire. Mais la législation du travail joue un rôle plus général en permettant à un plus grand nombre de travailleurs de participer aux négociations collectives, ce qui est particulièrement utile pour les catégories de travailleurs qui ont un faible pouvoir de négociation. Les minima fixés par la loi évitent que les travailleurs ne concluent des «marchés de dupes» (Fernandez, 1997), ou empêchent que de tels accords ne soient appliqués à des personnes qui ne devraient pas travailler (notamment les mineurs). En ce qui concerne le VIH/SIDA, la mise en place d'une protection rigoureuse du droit à la vie privée pourrait alors permettre aux parties d'inscrire le VIH/SIDA à l'ordre du jour des négociations tout en les incitant à aborder les aspects professionnels de cette épidémie de manière plus efficace, plus humaine et plus dynamique. Le fait d'aborder cette question de manière constructive par voie législative fait obstacle aux mesures répressives visant ceux qui souffrent du VIH/SIDA, qui ont un effet négatif sur la productivité des travailleurs; cette démarche vise au contraire à inciter les travailleurs, notamment dans le cadre de négociations tripartites, à utiliser les négociations collectives comme moyen d'élaboration de politiques et codes de conduite constructifs afin de s'attaquer à ce problème particulièrement urgent, tout en faisant preuve d'imagination (BIT, 2000).

Lois relatives aux droits de l'homme

En apportant son soutien à l'adoption de mesures volontaristes en faveur de l'égalité dans le cadre de la négociation collective, l'Etat reconnaît qu'il est favorable à la négociation collective, du moins en partie, car elle a la capacité d'englober tous les groupes sociaux. Les lois relatives aux droits de l'homme qui reconnaissent le rôle de négociation collective dans le renforcement de l'égalité consacrent l'importance décisive de la participation démocratique et fixent un cadre aux dispositions particulières que seuls les acteurs locaux peuvent appliquer sur le lieu de travail en vue de promouvoir l'égalité. Les travailleurs qui, auparavant, étaient exclus des négociations collectives sont donc mieux à même de gérer leur lieu de travail étant donné qu'«un groupe social a d'autant plus de poids que le nombre de ses membres possédant des compétences en la matière est élevé» (Young, 2000, p. 80).

Des études tendent à indiquer qu'il faut souvent établir au préalable un cadre juridique favorisant l'égalité des droits pour que les partenaires sociaux se décident à aborder des questions liées à l'égalité au cours des négociations collectives (Dickens, 1998). Par ailleurs, l'application effective et la «mise en œuvre des mesures législatives [en faveur des droits de

l'homme] dépendent souvent de l'appui fourni par des institutions et des politiques issues d'un cadre collectif» (Curtin, 1999, p. 23).

L'égalité des droits et la protection contre la discrimination

Les garanties inscrites dans la Constitution et dans les conventions internationales relatives aux droits de l'homme en ce qui concerne la non-discrimination mettent l'accent sur le rôle interventionniste de l'Etat dans la promotion (ou l'absence de promotion) de l'égalité. S'agissant de l'exclusion délibérée de certaines catégories de travailleurs des régimes de négociation collective, le problème principal vient du fait que les mesures réglementaires correctrices adoptées par l'Etat sont insuffisantes. Dans de nombreux pays, les lois régissant la négociation collective font l'objet d'un examen attentif destiné à en vérifier la constitutionnalité et elles doivent être conformes aux garanties inscrites dans la Constitution en matière d'égalité des droits et de liberté syndicale.

Les lois relatives aux droits de l'homme sont le moyen le plus habituel de protéger des individus et des groupes contre la discrimination au travail. La méthode la plus utilisée pour rendre la discrimination illégale par la voie législative consiste à donner aux individus la possibilité de faire valoir leurs droits à la non-discrimination en matière d'emploi et, s'ils sont victimes de discrimination, d'intenter une action avec effet rétroactif. Ces lois protègent généralement contre la discrimination au travail des groupes sociaux qui ont fait l'objet d'une forme d'exclusion ou de discrimination. Les motifs spécifiques de discrimination tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, la religion, l'âge, l'état civil et l'appartenance politique sont énumérés dans de nombreux textes relatifs aux droits de l'homme. Plus récemment sont apparus dans certaines lois de nouveaux motifs de discrimination, par exemple un handicap physique ou mental et les préférences sexuelles. De plus en plus, les conventions collectives contiennent des clauses générales de non-discrimination.

Les clauses légales de non-discrimination fixent également des limites importantes à la négociation collective et à la liberté de passer contrat. Lorsque les dispositions d'une convention collective particulière s'écarteraient des normes relatives aux droits de l'homme inscrites dans la loi, c'est la loi qui l'emporte. Il est arrivé, par exemple, que des dispositions relatives à l'ancienneté soient remises en cause comme étant discriminatoires en vertu des garanties en matière de droits de l'homme inscrites dans la loi¹⁸.

¹⁸ Dans certaines lois relatives aux droits de l'homme il est expressément prévu que l'ancienneté ne peut pas être considérée comme un motif de discrimination au regard des garanties inscrites dans ces lois. Voir, par exemple, la *loi relative aux Américains qui souffrent de handicaps*, 42 USC 12,101-12,213 (1990).

Il existe sans aucun doute des situations où les forces du marché peuvent à elles seules favoriser l'adoption de conventions collectives renforçant l'égalité. Par exemple, dans des pays où règne le plein emploi, les employeurs voudront peut-être recruter tout particulièrement des femmes et, de ce fait, adopter des mesures visant à favoriser le travail des femmes (politiques de lutte contre le harcèlement, services de garde d'enfants, congés de maternité accordés de manière généreuse). Dans d'autres cas, les besoins particuliers de certaines activités, comme les services de télécommunications, peuvent inciter les employeurs à rechercher des travailleurs ayant une excellente maîtrise des langues étrangères; ces employeurs pourraient être incités à adopter des politiques favorisant l'égalité afin de recruter et de promouvoir des membres du groupe ethnique ou linguistique visé (Wrench, 1999, p. 231). Bien qu'il faille encourager de telles initiatives, leur adoption en dehors de cadres réglementaires plus larges comporte plusieurs risques. Premièrement, elles ne tiennent pas compte de la question plus générale du pouvoir de négociation, en favorisant les travailleurs dont la position sur le marché du travail et les compétences leur permettent d'avoir un certain poids dans la négociation. Il y a donc une répartition inégale des acquis en matière d'égalité entre les secteurs économiques. Deuxièmement, le caractère durable des acquis en période de récession économique ou de crise est de plus en plus sujet à caution. Il faut prendre en considération le risque que des groupes défavorisés soient considérés comme une catégorie de main-d'œuvre de réserve qui fait l'objet d'un traitement moins favorable en période de chômage élevé. Troisièmement, il est plus difficile pour certains groupes traditionnellement défavorisés que d'autres de surmonter les stéréotypes concernant leurs compétences professionnelles supposées. Enfin, la nécessité d'adopter par anticipation des lois relatives aux droits de l'homme se fait particulièrement sentir lorsque les entreprises ne donnent pas suite de manière spontanée à ces initiatives (Wrench, 1999, p. 231).

Équité au travail

Les défenseurs des droits de l'homme ont longtemps affirmé qu'il ne suffisait pas que des individus ou des groupes portent plainte pour discrimination, au titre du respect des droits de l'homme, pour résoudre les problèmes de l'inégalité au travail que l'on rencontre partout. A cet effet, les législateurs ont essayé de trouver une façon plus volontariste de garantir l'égalité au travail en imposant la mise en place de programmes d'équité en matière d'emploi et d'action positive, ainsi que de mécanismes favorisant l'égalité de rémunération. Ces programmes nécessitent de déterminer quels sont les obstacles à l'égalité sur le lieu de travail, de modifier les règles et pratiques discriminatoires et, dans certains cas, de privilégier tout particulièrement certains groupes (action positive) afin d'accélérer l'instauration de l'égalité. La négocia-

tion collective s'inscrit dans un cadre réglementaire qui nécessite une action positive en faveur de l'égalité au travail. Autrement dit, l'égalité est un objectif que l'entreprise a l'obligation d'atteindre.

La plupart des lois visant à renforcer l'équité en matière d'emploi institutionnalisent, d'une certaine façon, la participation des travailleurs à l'instauration de l'égalité. Le fait d'intégrer des initiatives volontaristes favorisant l'équité au processus de négociation collective permet de faire en sorte que les changements institutionnels que nécessite l'égalité procèdent de la base¹⁹. L'obligation de consulter les travailleurs et de les faire participer aux travaux des comités chargés de veiller au respect de l'équité en matière d'emploi est souvent inscrite dans la loi (gouvernement de l'Australie, 1994a et 1994b). Bien que cette participation des travailleurs concerne aussi bien les entreprises dotées de syndicats que les autres, une présence syndicale contribue à faire en sorte que la participation procède d'une volonté délibérée des travailleurs et évite des déséquilibres structurels dans les relations de pouvoir entre employeur et salarié.

Egalité de rémunération

La mise en œuvre d'initiatives législatives en matière d'égalité de rémunération a été motivée par le constat que le travail effectué traditionnellement par les femmes et d'autres groupes défavorisés²⁰ dans le cadre d'une activité rémunérée a été systématiquement sous-évalué (Eyraud, 1995; Gunderson, 1992). Ces initiatives nécessitent l'adoption d'une stratégie volontariste pour lutter contre les inégalités de rémunération fondées sur le sexe et garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. Comme nous l'avons expliqué plus haut, la négociation collective a porté, de tout temps, sur le niveau des rémunérations. Les lois relatives à l'égalité de rémunération renforcent-elles le rôle que jouent traditionnellement les syndicats, à savoir obtenir, par le biais de la négociation collective, de meilleurs salaires, ou vont-elles à l'encontre de ce rôle?

L'égalité de rémunération a été généralement entérinée par les syndicats, et les initiatives législatives ont servi de fondement au renforcement du pouvoir de négociation des syndicats dans ce domaine. Comme cela est le cas pour les lois relatives aux normes minimales, les lois relatives à l'égalité de rémunération signifient que la négociation

¹⁹ Voir Dickens (1998), p. 43, où elle critique les mesures législatives «imposées d'en haut» ou les initiatives prises unilatéralement par les employeurs comme étant insuffisantes pour faire respecter les droits de l'homme. Pour une analyse de l'importance des démarches partant de la base pour favoriser l'équité sur le lieu de travail, voir Sheppard et Westphal (1992), pp. 5-36.

²⁰ Comme il est indiqué, bien que la convention n° 100 fasse expressément référence aux femmes, la convention n° 111 étend le principe à tous les groupes visés.

collective doit examiner la façon d'instaurer l'égalité de rémunération, non si cette égalité doit être un objectif.

Les aspects complexes de l'égalité de rémunération posent un problème aux législateurs, aux employeurs et aux syndicats car la notion de valeur comparable remet en cause le rôle du marché dans la fixation des salaires et les inégalités sur le marché de l'emploi qui ont souvent un lien étroit avec les normes sociales, religieuses et culturelles. La situation devient encore plus complexe lorsque les employeurs instaurent des systèmes de participation aux bénéfices en complément des formes habituelles de rétribution des travailleurs.

Les limites des initiatives visant à favoriser l'égalité de rémunération ont déjà été indiquées. En règle générale, elles s'attaquent aux inégalités économiques horizontales mais non verticales (Evans et Nelson, 1989, p. 12; Fudge et McDermott, 1991). L'égalité de rémunération a servi à lutter contre les inégalités fondées sur le sexe, mais elle n'a pas été étendue à d'autres formes fréquentes d'inégalités de rémunération (Scales-Trent, 1984).

Pourtant, les syndicats ont critiqué les répercussions des programmes en faveur de l'égalité de rémunération pour plusieurs raisons; ils considéraient notamment que les travailleurs risquaient de voir leurs acquis compromis par des raisonnements complexes quant à la valeur de certains emplois. Ils ont même critiqué la tâche qui consiste à déterminer avec certitude la valeur de certains emplois, y voyant une ingérence de l'employeur et du service des ressources humaines dans la vie des travailleurs. Le combat pour obtenir un salaire équitable passe au deuxième plan et devient trop technique en raison de la nécessité de mettre en place des systèmes pointus d'évaluation des tâches et de procéder à une analyse statistique complexe pour déterminer si les niveaux de rémunération sont discriminatoires (Evans et Nelson, 1989, p. 13). Lorsque tout un secteur de production ou toute une entreprise n'emploie que des femmes, il est encore plus difficile d'instaurer une égalité de rémunération faute d'éléments de comparaison (masculins). Les grandes entreprises publiques qui comportent un grand nombre de catégories d'emplois semblent être les mieux placées pour instaurer l'égalité de rémunération. D'autres problèmes sont liés aux répercussions de l'ajustement structurel sur l'économie, qui se traduisent par une réduction des salaires et avantages des travailleurs de sexe masculin, ceux-ci étant la norme sur laquelle se fondent les programmes en faveur de l'égalité de rémunération. Malgré ces problèmes, et en vue de l'adoption d'initiatives réglementaires dans certains pays, il demeure essentiel pour les syndicats de jouer un rôle actif plutôt que de laisser aux employeurs le choix d'instaurer l'égalité de rémunération, car, comme pour l'équité en matière d'emploi, la représentation des travailleurs par une organisation indépendante renforce considérablement le respect des normes en matière d'égalité de rémunération.

Réglementation du travail: effacement de l'Etat

Malgré le caractère pluraliste intrinsèque de la législation sur les relations professionnelles, qui repose sur la capacité des parties à la négociation collective d'élaborer les lois qui régissent leurs rapports (Arthurs, 1996, p. 3), la viabilité de l'égalité et de la négociation collective repose sur l'action réglementaire de l'Etat. Il est nécessaire de s'interroger sur les répercussions du retrait de l'Etat dont la réglementation garantit que la négociation collective est efficace pour faire avancer l'égalité.

L'effritement de l'Etat-providence dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et la démarche privilégiant une intervention minimale de l'Etat qui en a résulté ont ébranlé les convictions concernant le rôle joué par l'Etat dans la promotion de l'égalité. La menace de délocalisation agitée par les employeurs risque de dissuader les Etats d'assumer un rôle plus volontariste, en «re-réglementant», et de les pousser plutôt à favoriser l'investissement étranger direct et à inciter les multinationales à rester sur leur territoire (Robé, 1997, pp. 70-71).

Si la législation du travail, telle qu'elle existe depuis longtemps, est de plus en plus inefficace, le recours à cette législation pour promouvoir l'égalité sera tout aussi inefficace. Le fait que les changements intervenus au niveau de la main-d'œuvre aient pour corollaire des «concentrations croissantes de la pauvreté et du chômage de longue durée [conduisant à une] racialisation ou ethnicisation croissante de la pauvreté et de l'exclusion» (Wrench, Rea et Ouali, 1999, p. 6) ne fait qu'ajouter à la difficulté d'instaurer l'égalité.

Mais la situation n'est pas désespérée. La législation du travail a toujours su s'adapter à l'évolution des conditions économiques, technologiques et sociales (Spyropoulos, 2002, p. 391). Au cours de la présente décennie, il a été encourageant de voir, en contestation de l'«intervention minimale de l'Etat», se dessiner une conception affinée de l'intervention publique par une action réglementaire constructive allant dans le sens d'une plus grande intégration des politiques sociales et du développement économique (Birdsall et de la Torre, 2001, pp. 4-10). Cette approche est prometteuse – également au niveau transnational (Moreau, 2002, p. 385; Moreau et Trudeau, 2000, p. 915) – en ce qui concerne le lien entre la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la promotion de l'égalité. L'OIT a également un rôle fondamental à jouer dans la conceptualisation de cette réorientation et son application effective.

Vu que la Déclaration de l'OIT réaffirme la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement, la notion des relations collectives du travail n'est pas directement remise en question (du moins sur le plan théorique); le problème qui se pose est plutôt celui de la remise en question sérieuse de l'efficacité de cette conception dans un contexte économique de plus en plus transnational (Moreau, 2002, p. 394). Cependant, si l'on en croit certaines revues de la littérature

empirique récente, lorsque, dans certains pays, les syndicats considèrent les compromis permettant de renforcer l'égalité et les changements dans l'entreprise comme étant une priorité, la négociation collective parvient relativement bien à promouvoir l'égalité (voir, par exemple, Kumar et Murray, 2002, p. 20). Jusqu'à quel point, alors, la promotion de l'égalité renforce-t-elle l'efficacité des lois et pratiques classiques qui régissent les relations professionnelles par l'élargissement de leur représentativité et le renforcement de leurs visées démocratiques?

Récemment, certaines études consacrées à la discrimination en matière d'emploi ont examiné la façon dont les approches réglementaires dynamiques²¹ peuvent contribuer à supprimer les obstacles systémiques à l'égalité dans l'entreprise, les pratiques en matière d'emploi qui conduisent à l'exclusion (y compris les «plafonds de verre» (Wirth, 2001)), et le harcèlement, notamment lorsque des salariés de différents niveaux ou compétences travaillent ensemble dans des équipes où le parrainage (Blackett, 2001b) et d'autres mécanismes informels jouent un rôle important pour la promotion de l'égalité (Sheppard, 1995 et 1998). Ces études mettent en évidence les efforts déployés par les entreprises pour favoriser le respect de l'égalité par l'élaboration de politiques et l'instauration d'une culture dans laquelle les problèmes sont résolus par le dialogue. Même si ces efforts ne font pas totalement l'unanimité, car ces approches risquent de se substituer à des règles bien établies dont l'application est imposée par des mécanismes judiciaires ou quasi judiciaires (Bisom-Rapp, 2001), ils suscitent néanmoins un intérêt croissant car ils font apparaître sur le lieu de travail de nouveaux intervenants constructifs (comme les formateurs à la diversité) en vue de faire respecter les principes de non-discrimination. Les syndicats peuvent donner l'exemple de ce type de gestion plus localisée des relations de travail, négocier le contenu des plans pour l'égalité et contribuer à la formation et au choix des formateurs tout en veillant à ce que les mécanismes répondent effectivement aux préoccupations des travailleurs syndiqués et préservent leurs droits et moyens de recours juridique.

Le futur lien entre la négociation collective et l'égalité devrait également permettre d'instaurer un dialogue social à de nouveaux échelons de l'entreprise. Si le dialogue social complète la négociation collective²², il faut également l'utiliser pour promouvoir l'égalité. Par exemple, la directive n° 94/45 de l'UE sur les comités d'entreprise européens au sein de l'Union européenne (Commission européenne, 1994) et des formes comparables de représentation (par exemple, au Japon et

²¹ Sturm prend soin de s'opposer au modèle de privatisation totale, en insistant sur le lien entre l'établissement de règles imposées par l'Etat et l'action réglementaire «plus proche de la ligne normative»; voir Sturm, 2001, pp. 563-564.

²² Voir les mises en garde importantes de Lord Wedderburn au sujet de l'accent mis par l'UE sur l'importance des consultations consensuelles en l'absence d'une protection suffisante des droits de négociation collective. Voir Wedderburn (1997), pp. 26-34.

en République de Corée)²³ peuvent être utilisés pour promouvoir la participation de groupes traditionnellement défavorisés aux négociations relatives à la gestion du lieu de travail²⁴. Il se peut que la loi soit de plus en plus exigeante en la matière car l'UE, par exemple, ne limite plus sa réglementation relative à l'égalité de traitement à la seule discrimination sexuelle (Hoppe, 2002) et l'étend maintenant à toute forme de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle²⁵. Cependant, la libéralisation pousse à une plus grande flexibilité du marché pour favoriser la compétitivité économique (voir Wedderburn, 1997, pp. 5-6). Donner une dimension sociale à la mondialisation suppose un infléchissement des objectifs économiques (BIT, 2004) pour que le développement des réglementations transnationales n'affaiblisse pas les dispositions visant à protéger l'égalité adoptées dans le cadre de négociations. Si on accorde une plus large place à la négociation collective et à des processus comparables qui favorisent l'égalité par la participation démocratique des travailleurs à différents échelons de l'entreprise, on dépendra moins d'initiatives unilatérales, telles que les codes de conduite élaborés par les entreprises (Blackett, 2001a, pp. 419-420).

Le gouvernement joue également un rôle important qui consiste à faire en sorte que toutes les catégories de travailleurs soient représentées au sein des structures représentatives de niveau supérieur. A souligner aussi: il est important que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs participent – dans le cadre d'un dialogue élargi à d'autres groupes sociaux, dont les catégories encore privées d'expression – aux nouvelles structures d'intégration régionales afin d'insister sur les aspects sociaux de la gouvernance transnationale et d'y faire progresser l'action en faveur de l'égalité (BIT, 2004, p. 81, paragr. 329).

Conclusion

De toute évidence, «[une] culture de la démocratie et du dialogue ne s'improvise pas» (Tomei, 1999, p. 12). En fait, si on considère que les mécanismes de négociation collective ne sont pas de nature à favoriser

²³ Jusqu'à présent, ce rôle est très limité et fait l'objet d'une controverse qui dépasse nécessairement le cadre du présent article. Certains pays, par exemple les Pays-Bas, ont su, mieux que d'autres, établir une délimitation fictive entre les comités d'entreprise européens et la négociation collective. Pour une analyse succincte de ces tensions, voir Ozaki (2000), pp. 115-117; Spyropoulos (2002), p. 396, qui font observer que l'absence d'un cadre juridique suffisant de négociation collective dans les multinationales demeure un obstacle très important.

²⁴ Voir, par exemple, Bercusson (1997), p. 153, qui analyse, même sans accorder une attention particulière aux groupes traditionnellement exclus, la question fondamentale de la légitimité par la représentativité qui se pose quand les institutions européennes cherchent à associer les travailleurs à la gestion de leur lieu de travail.

²⁵ Voir l'article 13 du Traité d'Amsterdam et la direction n° 78/00 de l'UE datée du 27 novembre 2000. Voir également Bell (2000); Waddington (2000); et Whittle (1998).

l'égalité, il faut prendre des mesures volontaristes pour s'attaquer aux inégalités d'accès (Young, 2000, p. 52). Ces mesures doivent être prises dans un cadre tripartite et avec l'accord d'un grand nombre de participants de la société civile représentant les groupes de travailleurs les plus marginalisés, et tenir compte des nouvelles formes de relations d'emploi. Elles nécessitent de ne plus se limiter aux vieilles catégories et de sortir du cadre national habituel. Il convient d'élaborer de nouvelles stratégies, partiellement communes ou complémentaires, pour faire en sorte que le droit de négociation collective soit reconnu de manière effective en favorisant l'égalité d'accès.

Pourtant, dans leur forme actuelle, les négociations collectives peuvent être très utiles pour promouvoir l'égalité. Des conventions présentant un caractère novateur et tenant compte du contexte social peuvent contribuer dans une très large mesure à promouvoir l'égalité. La négociation collective n'a pas toujours permis de promouvoir l'égalité des droits: certaines questions n'ont pas été soulevées, ou la priorité qui leur a été accordée lors des négociations était insuffisante, car elles concernaient une minorité de travailleurs; en outre, les dispositions des conventions collectives peuvent aller à l'encontre de l'égalité de droits des femmes ou des groupes minoritaires. En période d'incertitude économique existe le risque de protéger les «travailleurs intégrés» au détriment des travailleurs «non intégrés» qui ne bénéficient toujours pas de l'égalité en matière d'emploi. Enfin, étant donné que les cadres réglementaires prévus par la loi et que les rapports de force sur le marché du travail ont une incidence sur l'efficacité des négociations collectives, certains des travailleurs syndiqués les plus vulnérables n'ont peut-être pas de pouvoir de négociation suffisant pour que le processus de négociation collective contribue à renforcer l'égalité. Le fait d'inscrire les normes fondamentales du travail et l'égalité de droits dans la loi renforce le pouvoir de négociation des travailleurs. Autrement dit, si la loi reconnaît déjà les principes d'égalité au lieu de travail, les négociations pourront alors être essentiellement axées sur la manière d'instaurer l'égalité au travail.

Si nous contestons dans le présent article la thèse du «retrait de l'Etat», en ce qui concerne le lien entre la négociation collective et l'égalité, c'est parce que nous estimons que l'OIT doit jouer un rôle important. En ciblant son action sur les moyens d'apporter un soutien direct aux partenaires sociaux et de renforcer les capacités des gouvernements de promouvoir ces activités, l'organisation chargée de faire respecter les normes du travail à l'échelon international serait la mieux placée pour contribuer à promouvoir l'égalité et la négociation collective. Ce soutien pourrait prendre notamment la forme de recherches et d'analyses, notamment en ce qui concerne les nouveaux types de négociation collective et l'élargissement du dialogue social, en particulier là où se dessinent de nouvelles structures de la gouvernance. L'OIT doit

également jouer en permanence un rôle normatif; elle doit notamment offrir une formation et d'autres formes d'assistance technique pour aider les partenaires sociaux à participer de manière effective à la mise en œuvre et à l'élaboration de nouvelles formes de gouvernance sur le lieu de travail. L'action de l'OIT peut contribuer à orienter la mondialisation en obligeant les acteurs à rendre des comptes en ce qui concerne leur obligation de promouvoir le travail décent et en leur donnant la possibilité de satisfaire à cette obligation.

Les principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels pour l'établissement de ce lien. Pour prendre pleinement leur sens, ils doivent être appréhendés non seulement de manière individuelle, mais aussi dans leur interaction. Il a été affirmé que la négociation collective est reconnue de manière effective lorsqu'elle apporte une solution aux problèmes posés par l'inégalité d'accès. Il a été également affirmé que l'égalité peut renforcer l'efficacité de la négociation collective et que l'OIT devrait continuer de jouer un rôle pilote en faisant des recherches sur le lien existant entre ces deux droits, ce qui permettra d'établir un lien entre ces droits et d'autres principes et droits fondamentaux au travail et de mettre ainsi en évidence leur possible complémentarité. Dans un monde de plus en plus intégré, ces principes et droits fondamentaux au travail entrent dans une perspective selon laquelle le social et l'économique sont tout aussi essentiels pour le développement durable.

Références

- Arthurs, Harry W. 1996: «Labour law without the State», *University of Toronto Law Journal* (Toronto), vol. 46, pp. 1-45.
- Australie, gouvernement de l'. 1994a: *Women and workplace bargaining: Checklist for equity in workplace bargaining* (Sydney, Department of Industrial Relations).
- . 1994b: *Negotiating equity: Affirmative action in enterprise bargaining* (Canberra, Australian Government Publishing Service).
- Barenberg, Mark. 1996: «Federalism and American labor law: Toward a critical mapping of the 'social dumping' question», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ingolf Pernice: *Harmonization of legislation in federal systems: Constitutional, federal and subsidiary aspects – the European Union and the United States of America compared* (Baden-Baden, Nomos Verlag), pp. 93-118.
- . 1994: «Democracy and domination in the law of workplace cooperation: From bureaucratic to flexible production», *Columbia Law Review* (New York), vol. 94, n° 3, pp. 753-983.
- Beatty, David. 1983: «Ideology, politics and unionism», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ken Swan et Katherine Swinton: *Studies in labour law* (Toronto, Butterworths), pp. 299-340.
- Bell, Mark. 2000: «Article 13 EC: the European Commission's anti-discrimination proposals», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 29, n° 1, pp. 79-84.
- Bercusson, Brian. 1997: «Globalizing labour law: Transnational private regulation and countervailing actors in European labour law», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gunther Teubner: *Global law without a State* (Aldershot, Ashgate), pp. 133-178.
- ; Dickens, Linda. 1996: *Egalité des chances et négociations collectives en Europe: Définitions des thèmes* (Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

- Birdsall, Nancy; Torre, Augusto de la. 2001: *Washington contentious: Economic policies for social equity in Latin America* (Washington, DC, Carnegie Endowment for International Peace and Inter-American Dialogue).
- Bisom-Rapp, Susan. 2001: «An ounce of prevention is a poor substitute for a pound of cure: Confronting the developing jurisprudence of education and prevention in employment discrimination law», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* (Berkeley), vol. 22, n° 2, pp. 1-47.
- BIT. 2004: *Une mondialisation juste. Créer des opportunités pour tous*, rapport final de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève).
- . 2003: *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2003, rapport du Directeur général (rapport I (B)), Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003, Genève.
- . 2002a: *Promoting gender equality: Organizing in diversity*, Resource Kit for Trade Unions, Booklet 5 (Genève).
- . 2002b: *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey*, Resource Kit for Trade Unions (Genève).
- . 2000: *Consultation workshop on HIV/AIDS and the world of work: Key issues and conclusions* (Genève), octobre.
- . 1999: *Un travail décent*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87^e session (Genève), disponible en ligne à l'adresse <<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>> [consulté le 22 mars 2004].
- . 1998: *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 86^e session, 18 juin 1998, disponible en ligne à l'adresse <<http://www.ilo.org/public/french/standards/decl/declaration/text/index.htm>>.
- . 1919: *Constitution de l'Organisation internationale du Travail* (Genève).
- Blackett, Adelle. 2001a: «Global governance, legal pluralism and the decentered State: A labor law critique of codes of corporate conduct», *Indiana Journal of Global Legal Studies* (Bloomington), vol. 8, n° 2, pp. 401-447.
- . 2001b: «Mentoring the other: Cultural pluralist approaches to access to justice», *International Journal of the Legal Profession* (Londres), vol. 8, n° 3, pp. 275-290.
- . 1999: «Whither social clause? Human rights, trade theory and treaty interpretation», *Columbia Human Rights Law Review* (New York), vol. 31, n° 1, pp. 1-80.
- . 1998: *Making domestic work visible: The case for specific regulation* (Genève, BIT).
- Bolles, A. Lynn. 1996: *We paid our dues: Women trade union leaders of the Caribbean* (Washington, DC, Howard University Press).
- Briskin, Linda; McDermott, Patricia (directrices de publication). 1993: *Women challenging unions: Feminism, democracy and militancy* (Toronto, University of Toronto Press).
- Bronstein, Arturo. 1997: «La réforme de la législation du travail en Amérique latine: Régime de garanties et exigence de flexibilité», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 136, n° 1, pp. 5-27.
- Colling, Trevor; Dickens, Linda. 1989: *Equality bargaining: Why not?*, Equal Opportunities Commission Research Series (Londres, HMSO).
- Collins, Hugh. 1986: «Market power, bureaucratic power, and the contract of employment», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 15, n° 1, pp. 1-14.
- Commission européenne. 1994. «Directive 94/45/EC du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs», *Journal officiel* (Bruxelles), L254, 30 sept. 1994.
- Congrès du Travail du Canada (CTC). 1998: *Bargaining for equality*, disponible à l'adresse <www.clc-ctc.ca/woman/bargain4.html>.

- . 1994: *Enoncé de politique, orientation sexuelle*, 20^e Assemblée statutaire du CTC 16-20 mai 1994, disponible en ligne à l'adresse <<http://action.web.ca/home/clcrace/attach/SuccessStrugglesFr.pdf>> [consulté le 22 mars 2004].
- Crain, Marion. 1992: «Feminism, labor, and power», *Southern California Law Review* (Los Angeles), vol. 65, pp. 1819-1886.
- . 1989: «Feminizing unions: Challenging the gendered structure of wage labor», *Michigan Law Review* (Ann Arbor), vol. 89, pp. 1155-1221.
- Curtin, Jennifer. 1999: *Women and trade unions: A comparative perspective* (Aldershot, Ashgate).
- . 1997: «Engendering union democracy: Comparing Sweden and Australia», dans l'ouvrage publié sous la direction de Magnus Sverke: *The future of trade unionism: International perspectives on emerging union structures* (Aldershot, Ashgate), pp. 195-210.
- Dickens, Linda. 1998: *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Illuminating the process*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Egger, Philippe. 2002: «Travail décent: un cadre d'action se met en place» (*Perspective*), *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 141, n° 1-2, pp. 175-190.
- Evans, Sara Margaret; Nelson, Barbara J., 1989: *Wage justice: Comparable worth and the paradox of technocratic reform* (Chicago, University of Chicago Press).
- Eyraud, F. (directeur de publication) : 1995. *Egalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industriels* (Genève, BIT).
- Fernandez, Juan Carlos. 1997: «The principle of labour law in Argentina: The principle of indemnity», dans l'ouvrage publié sous la direction de J.R. Bellace et M.G. Rood: *Labour law at the cross-roads: Changing employment relationships* (La Haye, Kluwer International), pp. 65-73.
- Frohlich, Dieter; Pekruhl, Ulrich. 1996: *Direct participation and organisational change: Fashionable but misunderstood? An analysis of recent research in Europe, Japan and the USA*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Fudge, Judy; McDermott, Patricia. 1991: *Just wages: A feminist assessment of pay equity* (Toronto, University of Toronto Press).
- ; Glasbeek, Harry. 1992: «The politics of rights: A politics with little class», *Social and Legal Studies* (Londres), vol. 1, n° 1, pp. 45-70.
- Gaitskill, Deborah; Kimble, Judy; Maconachie, Moira; Unterhalter, Elaine. 1983: «Class, race and gender: Domestic workers in South Africa», *Review of African Political Economy* (Londres), vol. 10, n° 27-28, pp. 86-108.
- Glenn, H. Patrick. 2000: *Legal traditions of the world: Sustainable diversity in law* (Oxford, Oxford University Press).
- Gunderson, Morley. 1992: *Comparable worth and gender discrimination: An international perspective* (Genève, BIT).
- Harris, Angela P. 1990: «Race and essentialism in feminist legal theory», *Stanford Law Review* (Stanford), vol. 42, pp. 581-616.
- Harvey, David. 1989: *The condition of postmodernity* (Cambridge, Oxford, Blackwell Publishers).
- Hodges-Aeberhard, Jane. 1999: «L'action positive dans l'emploi: la jurisprudence récente face à une notion complexe», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 138, n° 3, pp. 269-298.
- ; Raskin, Carl (directeurs de publication). 1997: *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities* (Genève, BIT).
- Hoppe, T. 2002: «La protection contre la discrimination sexuelle à l'embauche en Europe», *Revue de droit international et de droit comparé* (Bruxelles), vol. 79, n° 1, pp. 32-55.
- Hunt, Gerald (directeur de publication). 1999: *Laboring for rights: Unions and sexual diversity across nations* (Philadelphie, Temple University Press).

- Jennings, James (directeur de publication). 1992: *Race, politics and economic development: Community perspectives* (Londres, Verso).
- Jennings, Keith. 1992: «Understanding the persisting crisis of Black youth unemployment», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Jennings, pp. 151-163.
- Jolidon, Graciela. 2001: «La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession par le biais des conventions collectives du travail (CCT)», Programme focal pour la promotion de la Déclaration, juillet (Genève, BIT).
- Jones, Mack. 1992: «The Black underclass as systemic phenomenon», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Jennings, pp. 53-65.
- Kucera, David. 2002: «Normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 141, n° 1-2, pp. 33-75.
- Kumar, Pradeep; Murray, Gregor. 2002: «Canadian union strategies in the context of change», *Labor Studies Journal* (New Brunswick), vol. 26, n° 4 (hiver), pp. 1-28.
- Laborde, Jean-Pierre. 2001: «Conflits collectifs et conflits de lois: Entre réalité et métaphore», *Droit Social* (Paris), n° 7/8, pp. 715-719.
- Lachaud, Jean-Pierre. 1993: *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique au sud du Sahara: Analyse comparative*, Discussion Paper DP/55/1993 (Genève, Institut international d'études sociales).
- Lamarche, Lucie. 1995: *Perspectives occidentales du droit international des droits économiques de la personne* (Bruxelles, Emile Bruylant).
- Langille, Brian. 1999: *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining: A reflection upon our fundamental commitments* (Genève, BIT), disponible en ligne à l'adresse <www.ilo.org/public/english/standards/decl/papers/langille.pdf> [consulté le 22 mars 2004].
- ; Macklem, Patrick. 1988: «Beyond belief: Labour law's duty to bargain», *Queen's Law Journal* (Kingston), vol. 13, n° 1, pp. 62-102.
- Le Monde*. 2004a: «Les centres d'appels sont à leur tour tentés par la délocalisation», par Michel Delberghe, 28 février, p. 16.
- . 2004b: «Le Maroc offre des salaires trois fois inférieurs à la France», par Nathalie Brafman, 28 février, p. 16.
- . 2004c: «Appels longue distance», 28 février, p. 12.
- Lester, Gillian. 1991: «Toward the feminization of collective bargaining law», *McGill Law Journal* (Montréal), vol. 36, n° 4, pp. 1181-1221.
- Lipietz, Alain. 1994: «Post-Fordism and democracy», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ash Amin: *Post-Fordism: A reader* (Oxford, Blackwell Publishers), pp. 341-342.
- Lyon-Caen, Gérard; Péliissier, Jean. 1990: *Droit du travail* (Paris, Dalloz).
- Mahon, Rianne. 1977: «Canadian public policy: The unequal structure of representation», dans l'ouvrage publié sous la direction de Leo Panitch: *The Canadian State: Political economy and political power* (Toronto, University of Toronto Press), pp. 165-198.
- Malveaux, Julianne. 1992: «The political economy of black women», dans l'ouvrage de J. Jennings, pp. 33-52.
- Marable, Manning. 1982: «The crisis of the Black working class: An economic and historical analysis», *Science and Society* (New York), été, pp. 130-161.
- Maupain, Francis. 1999: «L'interprétation des conventions internationales du travail», dans l'ouvrage publié sous la direction de René-Jean Dupuy: *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos: Droit et justice* (Paris, Editions A. Pedone), pp. 567-583.
- Minow, Martha. 1990: *Making all the difference: Inclusion, exclusion and American law* (Ithaca, Cornell University Press).
- Moreau, Marie-Ange. 2002: «Mondialisation et droit social: Quelques observations sur les évolutions juridiques», *Revue Internationale de Droit Economique* (Bruxelles), vol. 16, numéro spécial, pp. 383-400.
- ; Trudeau, Gilles. 2000: «Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie: De nouveaux enjeux pour l'espace social régional», *Journal de droit international* (Paris), n° 4, pp. 915-948.
- OCDE. 1996. *Le Commerce, l'emploi et les normes de travail: Une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international* (Paris).

- Olney, Shauna L. 1996: *Unions in a changing world: Problems and prospects in selected industrialized countries* (Genève, BIT).
- Ozaki, Muneto (directeur de publication). 2000: *Négocier la flexibilité: le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat* (Genève, BIT).
- Pasture, Patrick. 2000: «Squaring the circle: Trade Unions torn between class solidarity and regional and cultural identities in western Europe», dans l'ouvrage publié sous la direction de Johan Wets: *Cultural diversity in trade unions: A challenge to class identity* (Aldershot, Ashgate), pp. 1-17.
- ; Verberckmoes, Johan (directeurs de publication). 1998. *Working-class internationalism and the appeal of national identity: Historical dilemmas and current perspectives on western Europe* (Oxford/New York, Berg).
- Paul, Joel R. 1995: «Free trade, regulatory competition and the autonomous market fallacy», *Columbia Journal of European Law* (New York), n° 1 (automne/hiver), pp. 29-62.
- Phillips, Anne. 1991: *Engendering democracy* (University Park, Pennsylvania State University Press).
- Polanyi, Karl. 1983: *La Grande Transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps* (Paris, Gallimard).
- Radé, Christophe. 2002: «Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination», *Droit Social* (Paris), n° 1, janvier, pp. 26-36.
- Robé, Jean-Philippe. 1997: «Multinational enterprises: The constitution of a pluralistic legal order», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gunther Teubner: *Global law without a State* (Aldershot, Ashgate), pp. 45-77.
- Ruggie, John Gerard. 1982: «International regimes, transactions and change: Embedded liberalism in the postwar economic order», *International Organization* (Cambridge), vol. 36, n° 2 (printemps), pp. 379-415.
- Scales-Trent, J. 1984: «Comparable worth: Is this a theory for Black workers?», *Women's Rights Law Reporter* (Newark), vol. 8, pp. 51-58.
- Sen, Amartya. 2000a: «Travail et droits», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 139, n° 2, pp. 129-139.
- . 2000b: *Un nouveau modèle économique: développement, justice, liberté* (Paris, Editions Odile Jacob).
- . 1999: Allocution devant la Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 15 juin 1999, disponible en ligne à l'adresse <<http://mirror/public/french/standards/realm/ilc/ilc87/a-sen.htm>> [consulté le 22 mars 2004].
- Sheppard, Colleen. 1998: «Equality rights and institutional change: Insights from Canada and the United States», *Arizona Journal of International and Comparative Law* (Tucson), vol. 15, pp. 143-167.
- . 1995: «Systemic inequality and workplace culture: Challenging the institutionalization of sexual harassment», *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Scarborough), vol. 3, pp. 249-286.
- . 1992: *Litigating the relationship between equity and equality*, Study Paper (Toronto, Ontario Law Reform Commission).
- . 1984: «Affirmative action in times of recession: The dilemma of seniority-based layoffs», *University of Toronto Faculty of Law Review* (Toronto), vol. 42, n° 1, pp. 1-25.
- ; Westphal, Sarah. 2000: «Narratives, law and the relational context: Exploring stories of violence in young women's lives», *Wisconsin Women's Law Journal* (Madison), vol. 15, n° 2 (automne), pp. 335-366.
- ; —. 1992: «Equity and the university: Learning from women's experience», *Canadian Journal of Women and the Law* (Ottawa), vol. 5, pp. 5-36.
- Spyropoulos, Georges. 2002: «Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs», *Droit social* (Paris), n° 4, avril, pp. 391-402.
- Standing, Guy. 2002: *Beyond the new paternalism: Basic security as equality* (Londres, Verso).
- Sturm, Susan. 2001: «Second generation employment discrimination: A structural approach», *Columbia Law Review* (New York), vol. 101, pp. 458-567.

- Sweeney, John J. 2001: «The growing alliance», dans l'ouvrage publié sous la direction de Kitty Krupat et Patrick McCreery: *Out at work: Building a gay-labor alliance* (Minneapolis, University of Minnesota Press).
- Sweptson, Lee. 1998: «Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 137, n° 2, pp. 187-214.
- Swinton, Katherine. 1995: «Accommodating equality in the unionized workplace», *Osgoode Hall Law Journal* (Toronto), vol. 33, n° 4 (hiver), pp. 703-747.
- Tomei, Manuela. 1999: *Freedom of association, collective bargaining and informalization of employment: Some issues*, document de travail (Genève, BIT), disponible en ligne à l'adresse <www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/papers/tomei.pdf> [consulté le 22 mars 2004].
- Trebilcock, Anne. 1994: «Tripartite consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: An overview», dans l'ouvrage d'Anne Trebilcock et coll.: *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making* (Genève, BIT), pp. 3-63.
- Trebilcock, Michael J.; Howse, Robert. 1999: *The regulation of international trade*, seconde édition (Londres, Routledge).
- Vallée, Guylaine; Coutu, Michel; Gagnon, Jean Denis; Lapierre, Jean M.; Rocher, Guy (directeurs de publication). 2001: *Le droit à l'égalité: Les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne* (Montréal, Editions Thémis).
- Vega Ruiz, María Luz. 1994: «La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina», *Relasur* (Montevideo), n° 3, pp. 35-51.
- Virdee, Satnan. 2000: «Organised labour and the Black worker in England: A critical analysis of postwar trends», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Wets, pp. 207-225.
- Vosko, Leah F. 2000: *Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship* (Toronto, University of Toronto Press).
- Waddington, Lisa. 2000: «Article 13 EC: Setting priorities in the proposal for a horizontal employment directive», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 29, n° 2, pp. 176-181.
- Wedderburn, Lord. 1997: «Consultation and collective bargaining in Europe: Success or ideology?», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 26, n° 1, pp. 1-34.
- Whittle, Richard. 1998: «European Communities and the EEA: Disability discrimination and the Amsterdam Treaty (European Union)», *European Law Review* (Londres), vol. 23, n° 1, pp. 50-58.
- Wiggins, C. 2000: *Disability provisions in collective agreements in Canada*, Congrès du Travail du Canada, research paper n° 17 (Toronto).
- Williams, Patricia J. 1991: *The alchemy of race and rights – Diary of a law professor* (Cambridge, Harvard University Press).
- Windmuller, J.P. 1989: *Négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché: un réexamen* (Genève, BIT).
- Wirth, Linda. 2001: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Genève, BIT).
- Wrench, John. 1999: «Employers and anti-discrimination measures in Europe: Good practices and bad faith», dans l'ouvrage de Wrench, Rea et Ouali, pp. 230-251.
- ; Rea, Andrea; Ouali, Nouria. 1999: *Migrants, ethnic minorities and the labour market: Integration and exclusion in Europe* (Basingstoke/New York, Macmillan Press/St. Martin's Press).
- Yates, Michael D.; Mason, Patrick L. 1999: «Organizing African Americans: Some legal dimensions», dans l'ouvrage publié sous la direction de Patrick L. Mason: *African Americans, labor and society: Organizing for a new agenda* (Detroit, Wayne State University Press).
- Yemin, Edward. 1993: «Les relations professionnelles dans la fonction publique: un aperçu comparatif», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 132, n° 4, pp. 521-544.
- Young, Iris Marion. 2000: *Inclusion and democracy* (Oxford, Oxford University Press).
- Zeytinoglu, Isik Urla; Khasiala Muteshi, Jacinta. 2000: «Gender, race and class dimensions of nonstandard work», *Relations industrielles* (Québec), vol. 55, n° 1, pp. 133-167.